

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG
MANADO**

*THE INFLUENCE OF JOB STRESS AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE
ON KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG MANADO*

Oleh :

Framelita Mariana Wala¹

Yantje Uhing²

Genita Lumintang³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado.

E-mail

¹ Marianaframel@yahoo.com

² yantje_uhing@yahoo.com

³ genitagracia73@gmail.com

Abstrak : Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi perusahaan adalah kinerja karyawan. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. Sampel pada penelitian ini berjumlah 34 karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai hasil negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial kepuasan kerja mempunyai hasil yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya pimpinan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado dapat memperhatikan hal-hal yang menyangkut stress kerja dan kepuasan kerja, juga mengevaluasi bentuk stress kerja dan kepuasan kerja seperti apa yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci : stres kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

Abstract : One of the factors that influence the success rate of a company organization is employee performance. Efforts to improve employee performance, among them is to pay attention to job stress and employee job satisfaction. This study aims to determine the effect of job stress and job satisfaction both simultaneously and partially on the performance of employees at Kantor Pelayana Kekayaan Negara dan Lelang Manado. Sample in this study amounted to 34 employees. The method used in this research is using multiple linear regression analysis, f test, and t test. The results showed that job stress and job satisfaction simultaneously have a significant negative effect on employee performance and partially job satisfaction have a significant positive effect on employee performance. We recommend that the leadership of the State Property Office and Manado Auction can pay attention to matters relating to work stress and job satisfaction, also evaluate the form of work stress and job satisfaction such as what can affect employee performance.

Keywords : job stress, job satisfaction, employee performance.

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Perkembangan perekonomian dunia pada saat ini mengalami peningkatan yang sangat besar, dapat dilihat dari begitu banyaknya negara-negara yang bersaing untuk menjadi negara yang maju. Hal ini tidak lepas dari aspek-aspek yang menunjang didalam perkembangan tersebut diantaranya manajemen sumber daya manusia, yang merupakan salah satu aspek penting dalam suatu organisasi baik secara formal maupun non-formal dalam mencapai suatu tujuan, dimana manajemen sumber daya manusia yang memfokuskan pada orang sebagai subjek atau pelaku dan sebagai objek dari pelaku.

Begitu pentingnya sumber daya manusia untuk mendukung kesuksesan, maka permasalahan terkait dengan sumber daya manusia harus mendapatkan prioritas untuk diselesaikan sehingga mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2013:38) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Stres didefinisi oleh Robbins dan Judge (2015:582) sebagai suatu kondisi dinamis dimana individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan keinginannya dan dimana luaran dipersepsikan sebagai suatu hal yang penting dan tidak pasti. Dijelaskan lebih lanjut, apabila tingkat stres terlalu tinggi, maka dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan.

Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan yang dimiliki oleh masing-masing individu. Untuk setiap individu yang berbeda tentu saja memiliki tingkat kepuasan yang berbeda pula. Handoko (2012:36) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.
2. Stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.
3. Kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.

TINJAUAN PUSTAKA**Kinerja karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Menurut Hasibuan (2013:38) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja menjadi sebuah landasan dalam sebuah organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi.

Stres kerja

Stres adalah gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan. Tekanan ini muncul akibat dari kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhan atau keinginannya. Robbins dan Judge (2014:368) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Kepuasan karyawan

Menurut Handoko (2012: 193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka

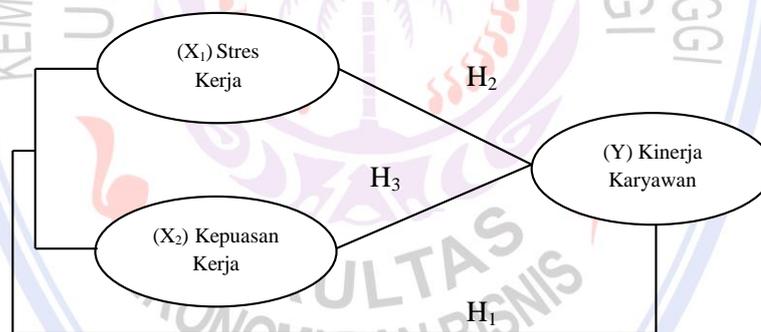
Penelitian Terdahulu

Dewi, Bagia, Susila (2014) meneliti tentang pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang hal pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja, pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan, ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara.

Astianto (2014) meneliti tentang pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. Metode analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan uji F yang menunjukkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Stres kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Febriyana (2015) meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Kabepe Chakra. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Kabepe Chakra, untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki tingkat kinerja karyawan yang tinggi, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Data olahan

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁ : Stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.
- H₂ : Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.
- H₃ : Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:7) penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Tempat dan waktu penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. Periode waktu penelitian kurang lebih selama tiga bulan (Maret – Mei 2017).

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi, objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2015 : 80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang yang berjumlah 34 karyawan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2013: 81). Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *Nonprobability* yaitu sampel jenuh atau sering disebut dengan *total sampling*. Menurut Sugiyono (2013 : 124) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden. Sampel penelitian ini sebesar 34 karyawan yang meliputi karyawan tetap Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang.

Metode Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas kuisioner penelitian regresi linier berganda, uji hipotesis F dan t, koefisien determinasi, dan koefisien korelasi.

Teknik Analisis Data

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependen, bila dua atau lebih variable dependen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (Sugiyono 2015:125). Secara matematis bentuk persamaan dan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y	= Variabel dependen (Kinerja karyawan)
X ₁ dan X ₂	= Variabel independen (Stres kerja dan Kepuasan kerja)
a	= Konstanta
b	= Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)
e	= Error

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi Operasional

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel bebas (X₁,X₂) dan satu variabel terikat (Y), yang didefinisikan sebagai berikut :

1. Stres kerja (X₁) merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan Mangkunegara (2013:157).
2. Kepuasan kerja (X₂) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka Handoko (2012: 193).
3. Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2013: 67).

Pengukuran Variabel

Dalam melakukan pengukuran atas jawaban dari kuisioner-kuisioner tersebut diajukan kepada responden, skala yang digunakan adalah skala *Likert*. Berikut adalah skor untuk setiap jawaban skala likert :

Tabel 1. Skor untuk jawaban skala likert

No	Keterangan	Skor
	Sangat Setuju	6
1	Setuju	5
2	Cukup Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1
6		

Sumber : Buku Sugiyono 2014

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Hasil uji validitas dan realibilitas****Tabel 2. Hasil uji validitas**

Variabel	Indikator	Korelasi (r)		Koefisien	
		Sig	Status	Alpha	Status
Stres kerja (X1)	X _{1.1}	0,000	Valid	0,05	Valid
	X _{1.2}	0,000	Valid	0,05	
	X _{1.3}	0,000	Valid	0,05	
	X _{1.4}	0,026	Valid	0,05	
	X _{1.5}	0,001	Valid	0,05	
	X _{1.6}	0,000	Valid	0,05	
	X _{1.7}	0,000	Valid	0,05	
Kepuasan kerja (X2)	X _{2.1}	0,000	Valid	0,05	Valid
	X _{2.2}	0,000	Valid	0,05	
	X _{2.3}	0,000	Valid	0,05	
	X _{2.4}	0,000	Valid	0,05	
	X _{2.5}	0,000	Valid	0,05	
Kinerja	Y _{1.1}	0,000	Valid	0,05	Valid

Karyawan (Y)	Y _{1.2}	0,000	Valid	0,05
	Y _{1.3}	0,000	Valid	0,05
	Y _{1.4}	0,010	Valid	0,05

Sumber : data olahan spss.

Tabel di atas didapatkan hasil bahwa semua pernyataan dikatakan valid karena nilai *probability (sig)* semua pernyataan < dari 0,05 (*alpha*) dan semua nilai koefisien r hitung (*pearson correlation*) semua pernyataan > dari r tabel 0,344.

Tabel 3. Hasil uji realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Stres Kerja (X1)	0,758
Kepuasan Kerja (X2)	0,785
Kinerja Karyawan (Y)	0,789

Sumber : data olahan 2017.

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.6 maka dapat diketahui bahwa variabel yang digunakan adalah *reliable*, karena data menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* dari masing – masing variabel memiliki nilai diatas 0,60.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	3.236	.582
Stres kerja	-.303	.135
Kepuasan kerja	.505	.144

Sumber : Data olahan SPSS

Pada tabel di atas dinyatakan persamaan regresi dalam bentuk :

$$Y = 3,236 \pm -0,303X_1 + 0,505X_2$$

1.Nilai constant sebesar 3,236 memberikan pengertian bahwa jika faktor stres kerja, dan kepuasan kerja sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan sebesar 3,236.

2. Koefisien stres kerja (X_1) memberikan nilai negatif sebesar -0,303 Artinya setiap 1% perubahan (X_1) akan mempengaruhi berturunnya kinerja karyawan (Y) sebesar -0,303 dengan asumsi variabel lain tetap maka pengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang Manado akan mengalami penurunan.

3. Koefisien kepuasan kerja (X_2) memberikan nilai positif sebesar 0,505. Artinya setiap 1% perubahan (X_2) akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan (Y) sebesar 0,505 dengan asumsi variabel lain tetap maka pengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang Manado akan mengalami peningkatan.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis F

Tabel 5. Uji Hipotesis F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.848	2	1.424	6.764	.000 ^b
	Residual	6.527	31	.211		
	Total	9.375	33			

Sumber : Data olahan SPSS

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai $F_{hitung} = 6.764$ dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hasil tersebut didapat bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti.

Uji hipotesis t

Tabel 6. Uji Hipotesis t

Model	t	sig
(Constant)	5.563	.000
Stres kerja	-2.250	.032
Kepuasan kerja	3.496	.001

Sumber : Data olahan SPSS

Hasil uji t pada table 5 dengan menggunakan signifikansi 0,05 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi = 0,032 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak atau stres kerja (X_1) berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa kepuasan kerja (X_2) nilai signifikansi = 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak atau kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Hasil uji statistik secara simultan dapat dijelaskan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan. Dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang Manado dipengaruhi oleh stres kerja dan kepuasan kerja, meskipun dalam model ini juga mengindikasikan adanya pengaruh dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai $F_{hitung} = 6.764$ dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hasil tersebut didapat bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti.

. Hal ini menunjukkan bahwa masih adanya tekanan pekerjaan yang di hadapi oleh karyawan kantor KPKNL sehingga membuat stres dan kurangnya kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang harus lebih memperhatikan segala aspek yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan, dan memberikan motivasi dan lain sebagainya untuk meningkatkan motivasi kerja bagi para karyawan.

Hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan dan negatif. Hasil ini dapat dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikan variabel stres kerja adalah $0,032 < 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang Manado tidak tinggi sehingga tidak mempengaruhi akan kinerja karyawan. Ini berarti mereka yang bekerja disana tidak mengalami tekanan dalam pekerjaan sehingga mereka bisa bekerja dan mendapatkan hasil yang bagus dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Karyawan dapat mengatasi tekanan-tekanan yang ada, dapat mengendalikan emosi, serta hal-hal lain yang dapat mengakibatkan stres agar tidak mengganggu akan aktifitas dan pekerjaan dikantor dengan cara mereka sendiri. Tidak membawa masalah yang terjadi diluar kantor ketika pergi ke kantor menandakan seseorang yang profesional dalam bekerja hal ini merupakan contoh yang baik.

Hasil penelitian yang dilakukan dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan yang diperoleh nilai signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah $0,001 < 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. Dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat dengan baik. Artinya setiap karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado ini menyenangi akan pekerjaan yang mereka lakukan, didukung dengan adanya lingkungan kerja, fasilitas yang tersedia dalam kantor, karyawan merasa puas dengan hasil yang dicapai selama bekerja karena mereka disiplin dengan segala sesuatu yang akan dikerjakan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu variabel penting atau prediktor dari kinerja karyawan dan khususnya kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil analisis dan pembahasan maka dirumuskan kesimpulan berikut:

1. Stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado;
2. Stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado;
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.

Saran

Saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Stres kerja dan kepuasan kerja adalah dua bentuk metode untuk memotivasi karyawan dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Maka diharapkan bagi pimpinan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado agar dapat memperhatikan stres kerja dan kepuasan kerja, juga mengevaluasi bentuk stres kerja dan kepuasan kerja seperti apa yang bisa mempengaruhi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.
2. Perlu dilakukan penelitian lainnya atau penelitian lanjutan yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini atau berkaitan dengan objek penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Astianto, Anggit. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu Riset Manajemen Vol 3 Hal 7 2014.* <https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/download/572/539>. Diakses tanggal 24 juni 2017.
- Dewi C N Charisma, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *Jurnal Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha 2014 Vol.2.* <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJM/article/viewFile/3380/2752>. Diakses tanggal 3 juni 2017.
- Febriyana Wanda. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. KABEPE Chakra. *Jurnal Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom.* <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/.../jurnal.../>. Diakses tanggal 22 juni 2017.
- Handoko, T Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan S. P. Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Kesebelas. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. 2015. *Organizational Behavior.* Sixteenth edition. Perason; New York.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. *Perilaku Organisasi.* Salemba Empat; Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Alfabeta; Bandung.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan.* Alfabeta; Bandung.