

## Pengaruh Penempatan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Unit Siau

Chindri T. Abram  
Ventje Tatimu  
Wehelmina Rumawas

Program Studi Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi  
Email: [chindriabram30@gmail.com](mailto:chindriabram30@gmail.com)

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada bank rakyat Indonesia unit siau. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu sebanyak 33 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan melakukan kajian pustaka, Teknik survey lapangan dengan menyebarkan kuisioner kepada responden. Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian yaitu menggunakan SmartPLS. Melalui penelitian ini diperoleh hasil bahwa penempatan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja.

**Kata Kunci:** Penempatan, Keterlibatan Kerja, Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Unit Siau.

**Abstract.** This study aims to determine the effect of placement and work involvement on employee performance at Bank Rakyat Indonesia Siau Unit. The number of samples taken in this study were 33 people. Data collection techniques are carried out by conducting a literature review, field survey techniques by distributing questionnaires to respondents. The data analysis technique used in this research is using SmartPLS. Through this research, it was found that the placement had no significant positive effect on employee performance. Work involvement has a positive and significant effect on employee performance. Placement has a positive and significant effect on employee engagement.

**Keyword:** Placement, Work Involvement, Employee Performance at Bank Rakyat Indonesia Siau Unit.

### Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan.

Manajemen sumber daya manusia internasional adalah proses memperkerjakan, mengembangkan dan memberi penghargaan orang di dalam organisasi internasional atau global. Hal ini melibatkan manajemen sumber daya manusia secara mendunia, tidak hanya manajemen sumber daya manusia mancanegara/ekspatriat saja (Rumawas

2021). Bank BRI ini juga merupakan bank yang memiliki banyak kantor cabang, kantor cabang pembantu hingga unit, salah satunya bank BRI unit Siau. Bank BRI unit siau ini memiliki 2 kantor unit yang ada di ulu dan ondong. Bank BRI siau juga merupakan salah satu unit yang bisa membantu melayani masyarakat menengah dengan berbagai fasilitas yang ada dan untuk mencapai tujuan perusahaan maka Bank BRI unit siau selalu memberikan yang terbaik kepada masyarakat dan juga bisa memperbaiki pelayanan serta kinerja sumber daya manusia.

Penelitian ini juga diambil dari penelitian Rumawas W dengan judul “Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kompensasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Jasa Konstruksi Bersertifikat ISO-9000 di Provinsi Sulut)”, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap variabel kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk melihat apakah variabel bebas lainnya seperti penempatan dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## Tinjauan Pustaka Penempatan

Mathis and Jackson dalam Rumawas, W, 2018 mengemukakan bahwa tujuan seleksi adalah penempatan (placement), atau menempatkan seseorang keposisi pekerjaan yang tepat. yang terpenting penempatan sumber daya manusia harus dilihat sebagai proses pencocokan.

Rumawas, W, 2018 berpendapat bahwa yang dimaksud dengan placement (penempatan pegawai) adalah suatu pengaturan awal atau pengaturan kembali dari seseorang atau lebih pegawai pada suatu jabatan baru ataupun jabatan berlainan. Berikut ini adalah indicator- indikator menurut Hartatik (2014) terdiri dari:

1. Kemampuan
2. Kecakapan
3. Keahlian

## Keterlibatan Kerja

Ching (2015) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat pekerjaan yang dialami karyawan yang mempengaruhi harga diri dan kinerja. Keterlibatan kerja merupakan sebuah proses partisipatif yang menggunakan masukan karyawan-karyawan dan dimaksudkan untuk meningkatkan komitmen karyawan untuk keberhasilan organisasi. Keterlibatan kerja karyawan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan (Robbins dan Judge 2008: 281).

Keterlibatan kerja memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan
2. Mengutamakan pekerjaan
3. Meyakini pentingnya pekerjaan bagi harga diri

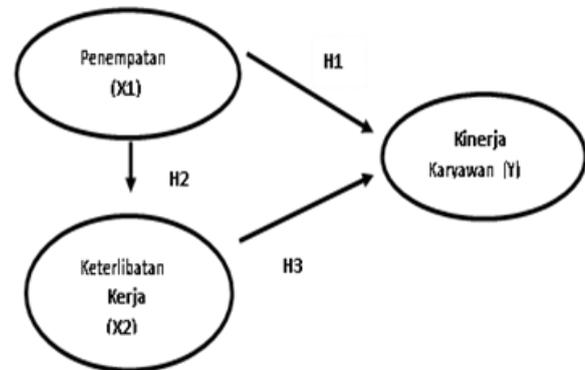
## Kinerja Karyawan

Rumawas, W 2018 menyatakan kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah di capai oleh seseorang atau kelompok orang dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing -masing. Setiap organisasi memerlukan penilaian kerja bagi setiap karyawannya. Kusriyanto dalam jurnal Wantoro Tri (2017), mendefinisikan “kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”. Selanjutnya menurut Faustino Cadosa Gomes mengatakan bahwa definisi kerja karyawan sebagai: “ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas”. Menurut Robbins (2006) kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu:

- 1 Kualitas
- 2 Kuantitas
- 3 Ketepatan waktu

- 4 Efektifitas
- 5 Kemandirian
- 6 Komitmen kerja

## Kerangka Penelitian



## Hipotesis

1. Penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Penempatan kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja.

## Metode penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif. Dalam penelitian ini peneliti mencari hubungan antara 3 variabel antara Penempatan dan keterlibatan kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Unit Siau. Penelitian ini dilakukan pada Bank Rakyat Indonesia kantor wilayah Siau, Pada bulan November-Januari 2022.

Menurut Sugiyono(2016:117), populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Wilayah ini meliputi tentang obyek atau subyek yang biasa ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Bank Rakyat Indonesia kantor wilayah Siau. Sampel merupakan sebagian kecil dari populasi yang diambil sebagai subyek penelitian. Jumlah sampel yang di ambil dari populasi Bank Rakyat Indonesia kantor wilayah Siau 33 Sampel.

## Metode Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (Partial Least Square/PLS). dalam metode PLS (Partial Least Square), Teknik Analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

### Analisa Outer Model

Dalam Analisa model ini menspefikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikator nya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator :

- Convergen Validity
- Discriminant Validity
- Composite Reliability
- Cronbach Alpha

### Analisa Inner Model

Model structural atau inner model bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Inner model dievaluasi dengan melihat besarnya persentase variance yang dijelaskan yaitu dengan melihat besarnya persentase variance yang dijelaskan yaitu dengan melihat nilai R-Square untuk konstruk laten endogen, Stone-Geisser.

### Pengujian Hipotesa

Dalam pengujian hipotesa ini bisa dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesa yang menggunakan nilai statistik, maka untuk alpha 5% nilai t- statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesa adalah Ha diterima dan H0 ditolak ketika t-statistik 1,96. Untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka Ha diterima jika nilai p 0,05.

### Hasil Penelitian

#### Hasil Analisis Partial Least Square (PLS)

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisa Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program partial least square (PLS) SmartPLS versi 3.0.

### Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

#### Convergen Validity

Pengukuran *convergent validity* dari outer model yaitu dengan melihat nilai *outer loading* dari tiap variable. indikator dinyatakan memenuhi *convergen validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0,7. Berikut ini adalah nilai dari tiap variabel :

#### Hasil Pengujian Convergen Validity

Variabel	Indikator	Outer Loading
Penempatan	P1	0,875
	P2	0,730
	P3	0,925
	P4	0,878
	P5	0,935
	P6	0,941
erlibatankerja	Kk1	0,884
	Kk2	0,785

Kinerja Karyawan	Kk3	0,779
	Kk4	0,937
	Kk5	0,862
	KK1	0,930
	KK2	0,799
	KK3	0,897
	KK4	0,888
	KK5	0,811
	KK6	0,850
	KK7	0,970

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua *outer loading* dalam pengukuran tiap variable penelitian memiliki *outer loading* diatas > 0,7 telah terpenuhi dengan demikian seluruh indikator sebagai pengukur konstruk ketiga variabel penelitian telah valid konvergen.

### Discriminant Validity

Salah satu pengukuran validitas konstruk adalah *discriminant validity*. Validitas diskriminan dimaksudkan menguji bahwa suatu konstruk secara tepathanya mengukur konstruk yang diukur, bukan konstruk yang lain. Metode pengujian *discriminant validity* yaitu metode AVE yang dibandingkan dengan korelasi antar variable laten. Jika akar AVE lebih besar dari pada korelasi antar variable latent, mengindikasikan valid diskriminan.

Variabel	AVE	Skor Korelasi Antar Variabel Laten			Keterangan
		Kinerja Karyawan	Keterlibatan Kerja	Penempatan (X1)	
Kinerja Karyawan (Y)	0.774	0.892	0.957	1.000	Valid Diskriminan
Keterlibatan Kerja (X2)	0.725	0.957			Valid Diskriminan
Penempatan (X1)	0.781	1.000			Valid Diskriminan

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai AVE variabel penempatan, keterlibatan kerja dan kinerja > 0,5. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

### Composite Reliability

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0,7.

Variabel	Composite Reliability
Penempatan	0.955
Keterlibatan kerja	0.929
Kinerja Karyawan	0.960

Berdasarkan hasil yang diperoleh diatas, diketahui bahwa nilai composite reliability pada semua variabel penelitian > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi composite realibility sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat reabilitas yang tinggi.

### Cronbach Alpha

Uji reabilitas dengan composite reliability di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai Cronbach Alpha. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi cronbach alpha apabila memiliki nilai cronbach alpha > 0,7.

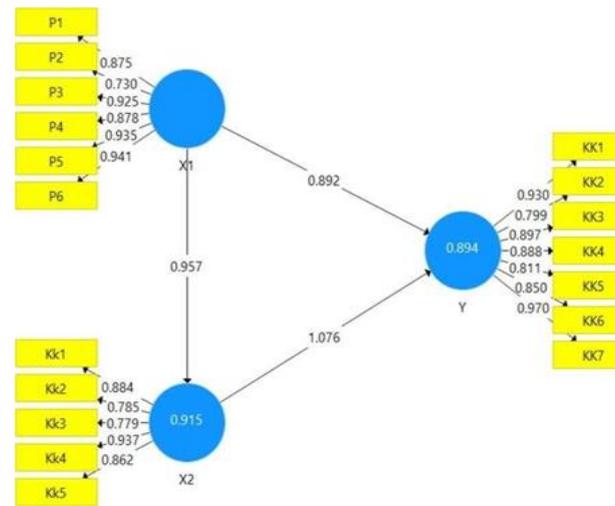
Variabel	Cronbach's Alpha
Penempatan	0,943
Keterlibatan Kerja	0,904
Kinerja Karyawan	0,950

Berdasarkan hasil yang diperoleh diatas, diketahui bahwa nilai Cronbach alpha dari masing-masing variabel penelitian > 0,7. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai Cronbach alpha, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

### Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Pengujian inner model ini pada dasarnya adalah untuk menguji hubungan antar variabel dalam penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan nilai T-statistik dan P- value pada masing-masing jalur yang berpengaruh secara parsial. Pengaruh langsung ini diukur langsung dari satu variabel ke variabel lainnya.

Data grafis hasil pengujian inner model dapat dilihat Digambar dibawah ini:



Gambar Hasil Inner Model PengujianLangsung

Dari hasil di atas, dapat disimpulkan dengan beberapa hal yakni sebagai berikut :

Pengujian pengaruh langsung antara Penempatan (X1) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai koefisien inner weight sebesar 0,892 dengan nilai T-statistik sebesar 0,387 dan P- value sebesar 0,699. Karena nilai T-statistik lebih kecil dari 1,96 dan P-value lebih besar dari 0,05 maka terdapat pengaruh langsung yang tidak signifikan antara Penempatan (X1) terhadap Kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara Penempatan terhadap kinerja.

Pengujian pengaruh langsung antara Keterlibatan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) memperoleh nilai koefisien inner weight sebesar 1,076 dengan nilai T-statistik sebesar 3,136 dan nilai P- value sebesar 0,002. Dikarenakan nilai T- statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai P-value lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara keterlibatan kerja (X2) terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Keterlibatan kerja terhadap kinerja.

Pengujian pengaruh langsung antara Penempatan (X1) terhadap Keterlibatan kerja (X2) memperoleh nilai koefisien inner weight sebesar 0,957 dengan nilai T-statistik sebesar 54,739 dan nilai P-value sebesar 0,000. Dikarenakan nilai T- statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai P-value lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara penempatan (X1) terhadap keterlibatan kerja (X2). Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Penempatan terhadap Keterlibatan kerja.

### Hasil Pengujian Hipotesis

Penempatan (X1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja (Y) adalah ditolak. Karena dari hasil pengujian pengaruh langsung antara penempatan (X1) terhadap diperoleh nilai koefisien inner weight sebesar 0,892 dengan nilai T-statistik 0,387 dan nilai P-value sebesar 0,699. Karena nilai T-statistik lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-value lebih besar dari 0,05 maka terdapat pengaruh langsung positif tetapi tidak signifikan antara penempatan (X1) terhadap kinerja (Y). hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara penempatan terhadap kinerja.

Keterlibatan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) adalah diterima. Karena dari hasil pengujian pengaruh langsung antara keterlibatan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) memperoleh koefisien inner weight 1,076 dengan nilai T-statistik 3,136 dan nilai P-value sebesar 0,002. Dikarenakan nilai T-statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai P-value lebih kecil dari 0,5 maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara keterlibatan kerja (X2) terhadap kinerja (Y). hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian terdapat pengaruh positif antara keterlibatan kerja terhadap kinerja.

Penempatan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Keterlibatan kerja (X2) adalah diterima. Karena dari hasil pengujian pengaruh langsung antara penempatan (X1) terhadap keterlibatan kerja (X2) memperoleh koefisien inner weight 0,957 dengan nilai T-statistik 54,739 dan nilai P-value sebesar 0,000. Dikarenakan nilai T-statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai P-value lebih kecil dari 0,5 maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara penempatan (X1) terhadap keterlibatan kerja (X2). Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian terdapat pengaruh positif antara penempatan terhadap keterlibatan kerja.

### Pembahasan

Pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan Dari hasil pengujian diketahui bahwa, pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan ternyata terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara penempatan terhadap kinerja dikarenakan nilai T-statistik lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-value lebih besar dari 0,05 dengan demikian terdapat pengaruh langsung positif tetapi tidak signifikan antara penempatan dan kinerja pada bank BRI unit siau. Hal ini disebabkan karena penempatan yang ada pada bank BRI unit siau bisa dikatakan masih belum cukup baik sehingga hal tersebut berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa penempatan hanya berperan

sedikit dalam peningkatan kinerja karyawan, artinya hanya beberapa indikator saja yang termasuk dalam poin penting dalam peningkatan kinerja karyawan pada bank BRI unit siau. Hal ini berbeda dengan peneliti terdahulu yaitu Rumawas W dan William.A. Areros (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Manado” Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan Dari hasil pengujian diketahui bahwa, pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan ternyata terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai T-statistik lebih besar dari 19,6 dan P-value lebih kecil dari 0,05, maka terdapat pengaruh langsung antara keterlibatan kerja dan kinerja karyawan pada bank BRI unit siau. Hal ini dikarenakan bank BRI unit siau selalu berusaha untuk memberikan keterlibatan kerja yang baik sehingga hal tersebut juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian terdahulu, oleh Riane Jhonly Pio dan Ventje Tatimu (2021) yang meneliti tentang “Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan” Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara keterlibatan karyawan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh penempatan terhadap keterlibatan kerja Dari hasil pengujian diketahui bahwa, pengaruh penempatan terhadap keterlibatan kerja yang telah dilakukan ternyata terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penempatan terhadap keterlibatan kerja dikarenakan nilai T-statistik lebih besar dari 19,6 dan P-value lebih kecil dari 0,05, maka terdapat pengaruh langsung antara penempatan dan keterlibatan kerja pada Bank BRI unit siau. Hal ini disebabkan karena penempatan yang ada pada bank BRI unit siau bisa dikatakan sudah baik dalam melakukan peran dan juga didalam keterlibatan kerja. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian terdahulu, oleh Rumawas W & Danny D.S. Mukuan (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Fifgroup Cab. Manado”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian penelitian dan pembahasan, sebagaimana maka dapat disimpulkan sebagai berikut yaitu (1) Penempatan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada BRI Unit Siau. (2) Keterlibatan Kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BRI Unit Siau. (3) Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja pada BRI Unit Siau.

#### Daftar Pustaka

- Ching-Sheue FU.2015. *The Effect of Emotional Labor on Job Involvement in Preschool Teachers: Verifying the Mediating Effect of Psychological Capital*. Journal of Educational Technology.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Ghozali, I. d. 2014. *Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Pro-gram SmartPLS 3.0*
- Mathis, R.L. and J. H. Jackson. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta
- Robbins S. P. d. J. 2008. “*Perilaku Organisasi Buku 2*”. Jakarta :Salemba Empat.
- Riane J. Pio and Ventje Tatimu. 2021. “*Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*”. Manado : Jurnal Unsrat.
- Rumawas W. & William . A. Areros. 2021. “Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado”. Jurnal Unsrat.
- Rumawas W, 2021. “*Manajemen Kinerja*”. Unsrat Press.
- Rumawas W, 2021. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional*”. Unsrat Press.
- Rumawas W. 2018. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Manado : Unsrat.
- Rumawas W & Danny. D .S . Mukuan. 2018. “Pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.fifgroup Cab.Manado.Jurnal Unsrat.
- Rumawas W. 2014. *Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kompensasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Jasa Konstruksi Bersertifikat ISO-9000 Di Provinsi Sulut)*. JURNAL ADMINISTRASI BISNIS. Unsrat : Manado.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: PT Alfabet.
- Wartono, Tri. (2017). “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.