

**PENGARUH STRES KERJA DAN PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL
DALAM LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BUMN PERBANKAN BANDAR LAMPUNG**

(Skripsi)

**Oleh:
Anisa Nur Rachman**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2021**

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK STRESS AND THE USE OF SOCIAL MEDIA IN THE WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF BANDAR LAMPUNG BANKING EMPLOYEES

**By
ANISA NUR RACHMAN**

State-Owned Enterprises or BUMN are business entities whose capital is wholly or most of the capital owned by the state through direct participation originating from separated state assets. One of the supports in improving the quality of human resources in BUMN is performance, so good performance is needed and management is required to continue to improve because employee performance is an important thing that supports the achievement of company targets. One of the elements that influence employee performance in BUMN Bank is the existence of good quality human resources which can be measured through performance, which can also be influenced by work stress and the use of social media in the work environment. Researchers took the object of research on state-owned banking in Bandar Lampung City which consists of PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, PT. Savings Bank Negara Tbk, PT. Bank Mandiri Tbk. The research method used is quantitative. The data collection method in this study used a questionnaire with a Likert scale, which was distributed to 132 respondents. Sampling using non-probability sampling method with purposive sampling technique. The analytical tool used is multiple linear regression analysis. The results showed that there was a work stress variable (X1) that had a negative effect on the performance variable (Y) on employees of state-owned banking in Bandar Lampung and the variable on the use of social media in the work environment (X2) had a positive effect on the performance variable (Y) on employees of state-owned banking. in the city of Bandar Lampung. The suggestion from this research is that the management of banking SOEs in Bandar Lampung City should pay attention to the comfort of employees by creating a comfortable and fair work environment in the division of tasks so that employees will contribute optimally to the company. And for the use of social media in the work environment, it can be maintained so that employees can exchange information and get information quickly which will help support employee performance in the future.

Keywords: Job Stress, Social Media, Performance.

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA DAN PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL DALAM LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BUMN PERBANKAN BANDAR LAMPUNG

Oleh
ANISA NUR RACHMAN

Badan Usaha Milik Negara atau BUMN adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan. Salah satu penunjang dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam BUMN adalah kinerja, maka diperlukan kinerja yang baik dan manajemen dituntut terus memperbaiki karena kinerja karyawan adalah hal penting yang mendukung pencapaian target perusahaan. Salah satu unsur yang berpengaruh kinerja karyawan di Bank BUMN adalah adanya kualitas sumber daya manusia yang baik yang dapat diukur melalui kinerja, yang juga dapat dipengaruhi Stres Kerja dan Penggunaan Media Sosial Dalam Lingkungan Kerja. Peneliti mengambil objek penelitian pada BUMN perbankan di Kota Bandar Lampung yang terdiri dari PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, PT. Bank Tabungan Negara Tbk, PT. Bank Mandiri Tbk. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner dengan skala likert, yang disebar terhadap 132 responden. Pengambilan sampel menggunakan metode *non-probability* sampling dengan teknik *purposive sampling*. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada variabel Stress Kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap variabel Kinerja (Y) pada pegawai BUMN Perbankan di Kota Bandar Lampung dan variabel Penggunaan Media Sosial di Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja (Y) pada pegawai BUMN Perbankan di Kota Bandar Lampung. Saran dari penelitian ini yaitu Manajemen BUMN Perbankan di Kota Bandar Lampung sebaiknya memperhatikan kenyamanan para pegawai dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan adil dalam pembagian tugas sehingga pegawai akan berkontribusi secara maksimal terhadap perusahaan. Dan untuk Penggunaan Media Sosial di Lingkungan kerja dapat mempertahakannya sehingga pegawai dapat bertukar informasi dan mendapatkan informasi dengan cepat yang akan membantu menunjang kinerja pegawai dimasa yang akan datang.

Kata Kunci : Stres Kerja, Media Sosial, Kinerja.

**PENGARUH STRES KERJA DAN PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL
DALAM LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BUMN PERBANKAN
BANDAR LAMPUNG**

Oleh

ANISA NUR RACHMAN

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA MANAJEMEN**

Pada

**Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2021**

**Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN
PENGUNAAN MEDIA SOSIAL DALAM
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BUMN PERBANKAN
BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : Anisa Nur Rachman

Nomor Pokok Mahasiswa : 1741011042

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. RR Erlina, S.E., M.Si.
NIP 19620822 198703 2 002

Lis Andriani Hr, S.E., M.Si.
NIP 19750218 200002 2 001

2. Ketua Jurusan Manajemen

Aripin Ahmad, S.E., M.Si.
NIP 19600105 198603 1 005

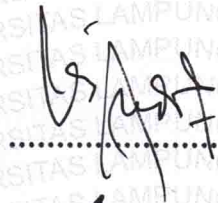
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

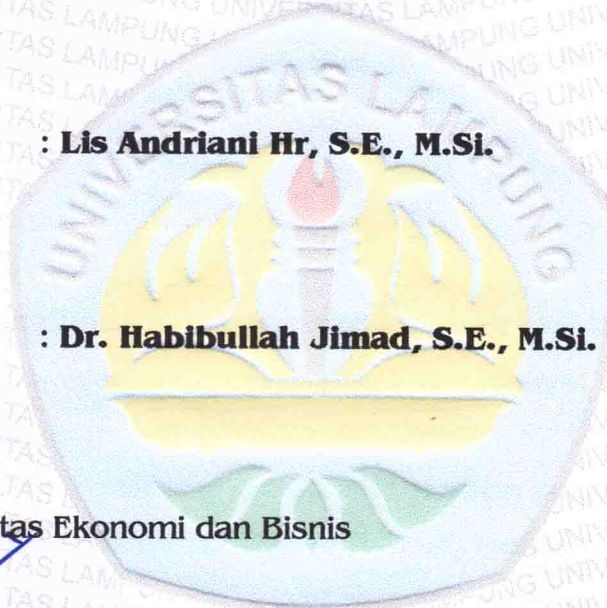
Ketua : Dr. RR Erlina, S.E., M.Si.



Sekretaris : Lis Andriani Hr, S.E., M.Si.



Penguji : Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Nairobi, S.E., M.Si.
NIP 19660621 199003 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 28 September 2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anisa Nur Rachman
Nomor Pokok Mahasiswa : 1741011042
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan Penggunaan Media Sosial Dalam Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BUMN Perbankan Bandar Lampung

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini adalah hasil karya saya sendiri, dan dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan dari orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat pemikiran dari peneliti lain tanpa pengakuan peneliti aslinya. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku,

Bandar Lampung, 28 September 2021

Yang membuat pernyataan,




Anisa Nur Rachman
NPM 1741011042

RIWAYAT HIDUP



Anisa Nur Rachman, dilahirkan di Kota Bandar Lampung tepatnya di provinsi Lampung pada hari Kamis tanggal 25 Januari 1999. Anak kedua dari dua bersaudara pasangan dari Hairul Anwar dan Baduriah. Peneliti menyelesaikan Pendidikan awal di TK Al-Bustan kecamatan Tanjung Senang dan tamat pada tahun 2004. Peneliti melanjutkan Pendidikan Sekolah Dasar di (SD) Negeri 2 Perumnas Way Halim Kecamatan Way Halim Permai dan tamat pada tahun 2010. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di (SMP) Al Kautsar Bandar Lampung kecamatan Rajabasa dan tamat pada tahun 2013. Kemudian peneliti melanjutkan Sekolah Menengah Atas di (SMA) Negeri 13 Bandar Lampung kecamatan Rajabasa dan tamat pada tahun 2016.

Selanjutnya, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung pada tahun 2017. Selama duduk dibangku perkuliahan, penulis aktif dalam berorganisasi seperti menjadi anggota di HMJ Manajemen FEB Unila. Penulis juga pernah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) selama 40 hari di Desa, Pekon Kerang, Kecamatan Batu Brak, Kabupaten Lampung Barat, Provinsi Lampung pada bulan Januari hingga Februari tahun 2020.

MOTTO

*“Hai orang-orang beriman, jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu,
sesungguhnya Allah bersama orang-orang yang sabar”*

(Q.S Al Baqarah: 153)

*“Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan
kesanggupannya”*

(Q.S Al Baqarah: 285).

PERSEMBAHAN

Puji syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT, karena atas limpah berkat dan rahmat-Nya skripsi ini dapat terselesaikan

Karya sederhana ini kupersembahkan kepada:

Papah tercinta Hairul Anwar dan Mamah tercinta Baduriah

serta abangku Muhammad Irawan Anwar yang telah memberikan kasih sayang, doa, dukungan, serta perhatian yang telah diberikan kepadaku. Kepada kucing kesayangan ku yang sudah dianggap keluarga olehku yaitu larry si kucing yang telah menemani ku setiap hari memberikan canda tawa serta kebahagiaan dalam menyelesaikan skripsiku.

Kedua orang tuaku yang selalu mengajarkan untuk aku selalu tetap berusaha, dan menjalani segala cobaan atau ujian dengan selalu berdoa dan tetap beribadah serta sabar dan berikhtiar karena semua pasti ada jalannya karena Allah SWT tidak akan memberikan suatu ujian atau cobaan diluar kemampuan umatnya. Dan aku sangat mempercayai itu sampai pada saat ini aku ada karena doa serta dukungan keluargaku.

Aku selalu berdoa kepada Allah SWT untuk Papah, Mamah, abang dan Larry si kucing selalu diberikan kesehatan, kebahagiaan dalam dunia dan akhirat. Aamiin

Semua keluarga besar yang aku sayangi, terima kasih atas segala doa, dukungan, serta kasih sayang, dan motivasinya semoga diberikan kesehatan oleh Allah SWT. Aamiin.

Kepada Seluruh sahabat-sahabat perkuliahanku

Terima kasih untuk sahabat-sahabatku yang ada di FEB genk uhuycee yang selalu menemani dan memberikan kebahagiaan, keceriaan, kehangatan, serta kekeluargaan yang hampir 4 tahun kita jalani bersama canda , tawa, sedih, bahagia bersama sehingga membuat masa perkuliahanku menjadi berwarna dan berarti.

Terima kasih Nabila, Brenda, Adikku Azka, Syella “depik”, Eiya, Ira, Vania, Nay, Naomi dan Aidila atas semangat yang kita berikan satu sama lain, aku berharap dan berdoa semoga ini semua adalah langkah awal kita untuk sukses di masa depan masing-masing. Terima kasih pula untuk sahabat-sahabatku yang ada di Fakultas Pertanian Milla, Leona, Tansu yang telah meluangkan waktunya untuk menemani, menghibur, memberikan semangat dan berbagi cerita suka maupun duka selama perkuliahan.

Seluruh para dosen maupun staff FEB Unila

Terimakasih atas bimbingan dan pembelajaran selama ini yang telah diberikan.

Kepada staff FEB Unila seperti pak Sobari, mba Santi dan kiyay yang selalu membantu keperluan perkuliahan dan selalu senang hati dalam membantu. Terima kasih dosen terbaikku ibu Erlina dan ibu lis Andriani yang selalu membantu dan sabar dalam membimbing skripsiku ini sampai dengan selesai. Terima kasih pula untuk dosen favoritku Miss Dina Safitri dan pak Ribhan yang pernah mengajarku dan selalu membantuku dalam perkuliahan. Semoga selalu diberikan Kesehatan, kebahagiaan dan dilindung oleh Allah SWT Aamiin.

**Almamaterku Tercinta
Universitas Lampung**

SANWACANA

Bismillahirrahmaanirrahiim,

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Pengaruh Stres Kerja dan Penggunaan Media Sosial Dalam Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bumn Perbankan Bandar Lampung". Shalawat serta salam tidak lupa pula penulis curahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Selama proses penyelesaian skripsi ini dari awal hingga akhir, peneliti memperoleh bantuan dan bimbingan serta petunjuk dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Aripin Ahmad, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Ibu Dr. RR Erlina, S.E., M.Si selaku Pembimbing Pertama atas waktu, arahan, bimbingan, saran, nasihat dukungan dan yang pasti ilmu yang telah diberikan serta kesabaran dalam membantu penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Lis Andriani Hr, S.E., M.Si selaku Pebimbing Kedua atas waktu, arahan, bimbingan, saran, nasihat dukungan dan yang pasti ilmu yang telah diberikan serta kesabaran dalam membantu penyelesaian skripsi ini.

6. Bapak Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si., selaku Penguji Utama atas kesediannya memberikan waktu, ilmu, nasihat, motivasi, saran, serta kesabaran selama proses penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Mudji Rachmat Ramelan, S.E., M.B.A., selaku Dosen Pembimbing Akademik saya atas bimbingannya dalam perencanaan studi selama ini.
8. Ibu Dina Safitri, S.E., MIntnBus., selaku Dosen Pembimbing Akademik saya sebelumnya, terima kasih atas bimbingan serta arahan dalam perencanaan studi selama ini.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmunya serta bimbingan selama proses perkuliahan.
10. Seluruh staff Akademik dan Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah banyak membantu dalam proses perkuliahan dan juga dalam proses penyusunan skripsi. Terimakasih atas segala kesabaran dan bantuan yang telah diberikan.
11. Kepada Papah dan Mamah tersayang selaku orang tua penulis yang telah banyak berdoa dan berjuang memberikan motivasi yang tiada henti serta dukungan moril maupun materil. Terimakasih atas segalanya sehingga penulis terus semangat dan termotivasi dalam menulis skripsi.
12. Kepada abang Wawan dan Larry si kucing terima kasih atas motivasi, dukungan serta kebahagiaan dan keceriaan selama dirumah sehingga penulis terus semangat dan termotivasi serta terhibur dalam menulis skripsi.
13. Sahabat-sahabat seperjuangan SDM Nabila, Brenda, Azka dan Freya dan kawan yang selalu memberikan dukungan, dan motivasi kepada peneliti selama masa perkuliahan. Terima kasih atas canda, tawa, suka, duka yang telah kita lalui bersama-sama.
14. Teman-teman Manajemen Pararel 2017 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu terima kasih banyak atas pengalaman yang berharga, masukan dan motivasinya ketika jam-jam perkuliahan berlangsung ataupun saat jam perkuliahan telah usai. Semoga kita semua sukses dan selalu dalam lindungan Allah SWT .
15. Untuk Sahabat-sahabat Genk Uhuy Cee, Nabila, Brenda, Adikku Azka, Syella “depik”, Eiya, Ira, Vania, Nay, Naomi dan Aidila terimakasih telah menjadi

16. wadah untuk bisa selalu tersenyum, bercanda, memberikan semangat dan bahagia. Semoga kita selalu bersama walaupun akan ada jarak yang memisahkan.
17. Sahabat-sahabatku yang ada di Fakultas Pertanian Milla, Leona, Tansu yang telah bersama dari masa awal masuk Unila terima kasih telah meluangkan waktunya untuk menemani, menghibur, memberikan semangat dan berbagi cerita suka maupun duka selama perkuliahan. Semoga kita sukses dan selalu bersama walaupun akan ada jarak yang memisahkan.
18. Kepada orang-orang yang pernah menjadi bagian di dalam kisah hidupku, terima kasih banyak atas pembelajaran, motivasi, dukungan yang telah diberikan selama ini.
19. Pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu bagi peneliti, suatu kebahagiaan tersendiri telah dipertemukan dan dikenalkan dengan kalian semua, terima kasih banyak.
20. Terima Kasih untuk Almamater Tercinta Universitas Lampung

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, akan tetapi semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi semua yang membacanya dan penulis juga berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan orang-orang yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Bandar Lampung, 18 Agustus 2021

Anisa Nur Rachman

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER	
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR LAMPIRAN	v
I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
II. LANDASAN TEORI	9
2.1. Kinerja.....	9
2.1.1. Pengertian Kinerja.....	9
2.1.2. Penilaian Kinerja.....	9
2.1.3. Tujuan Penilaian Kinerja	11
2.1.4. Kriteria Ukuran Kinerja	12
2.1.5. Indikator Penilaian Kinerja	13
2.2. Stres Kerja.....	14
2.2.1. Pengertian Stres Kerja.....	14
2.2.2. Aspek Stres Kerja.....	15
2.2.3. Indikator Stres Kerja	15
2.2.4. Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	16
2.3. Penggunaan Media Sosial dalam Lingkungan Kerja	17
2.3.1. Pengertian Media Sosial.....	17
2.3.2. Karakteristik Media Sosial.....	18
2.3.3. Fungsi Media Sosial.....	19
2.3.4. Dampak Penggunaan Media Sosial.....	20
2.3.5. Indikator Penggunaan Media Sosial.....	21
2.4. Penelitian Terdahulu	21

2.5. Kerangka Pemikiran.....	23
2.6. Hipotesis.....	24
III. METODE PENELITIAN	25
3.1. Objek Penelitian.....	25
3.2. Sumber Data.....	25
3.2.1. Data Primer	25
3.2.2. Data Sekunder	25
3.3. Populasi dan Sampel	26
3.3.1. Populasi.....	26
3.3.2. Sampel.....	26
3.4. Definisi Operasional Variabel.....	27
3.5. Skala Pengukuran.....	28
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.6.1. Kuisisioner.....	29
3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas	29
3.7.1. Uji Validitas	29
3.7.2. Uji Reliabilitas	29
3.8. Teknik Analisis Data.....	30
3.9. Uji Hipotesis	30
3.9.1. Uji Parsial (Uji t).....	30
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	32
4.1. Karakteristik Responden	32
4.2. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	33
4.2.1. Uji Validitas	33
4.2.2. Uji Reliabilitas	35
4.3. Deskripsi Hasil Penelitian	37
4.4. Analisis Kuantitatif	40
4.5. Pembahasan.....	43
V. KESIMPULAN DAN SARAN	47
5.1. Kesimpulan	47
5.2. Saran.....	47

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Jumlah Pegawai BUMN Perbankan di Kota Bandar Lampung Tahun 2021	5
Tabel 2. Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3. Operasional Variabel dan Indikator	27
Tabel 4. Operasional Variabel dan Indikator (Lanjutan)	28
Tabel 5 Karakteristik Responden	32
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	32
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	32
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	33
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengisian Kuesioner	33
Tabel 10. Hasil Uji Validitas	34
Tabel 11 Hasil Uji Reliabilitas.....	35
Tabel 12 Presentase Jawaban Responden Tentang Variabel Stres Kerja.....	37
Tabel 13 Presentase Jawaban Responden Tentang Penggunaan Media Sosial dalam Lingkungan Kerja	38
Tabel 14 Presentase Jawaban Responden Tentang Kinerja	39
Tabel 15 Presentase Jawaban Responden Tentang Kinerja (Lanjutan)	40
Tabel 16. Analisis Regresi Linier Berganda	41
Tabel 17. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel X Terhadap Y (Uji-t).....	42

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Rerangka Pemikiran	24

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Kuisiner Penelitian	L-1
Rekapitulasi Data	L-2
Hasil Pengolahan Data	L-3

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi karena sumber daya manusia sebagai penggerak suatu organisasi agar mampu berjalan untuk mencapai tujuan, sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan organisasi, karena sumber daya manusia adalah ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi dan juga merupakan faktor-faktor yang dapat menentukan maju mundurnya serta hidup matinya organisasi.

Secara umum dalam suatu organisasi selalu menginginkan setiap pegawai agar memiliki kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan dari organisasi. Sehingga berbagai usaha dilakukan dalam meningkatkan kinerja seperti dilakukan manajemen sumber daya manusia. Keberhasilan manajemen sumber daya manusia tidak lepas dari perilaku individu yang terlibat dalam organisasi. Perilaku individu dalam organisasi banyak dibahas dalam buku perilaku organisasi, salah satunya perilaku individu yang berkaitan dengan kinerja adalah stres kerja.

Antara organisasi dan pegawai tidak bisa dipisahkan karena salah satu penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan adalah pegawai, hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara kebutuhan pegawai untuk bekerja dengan kebutuhan organisasi akan sumber daya manusia untuk menjalankan organisasi dan mencapai tujuan organisasi tersebut (Inuwa, 2016:90).

Salah satu ukuran keberhasilan sebuah organisasi adalah kinerja pegawai yang terus meningkat dari waktu ke waktu. Hasibuan (2012:34) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain, bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan

kriteria yang ditetapkan. Sedangkan As'ad (2014:46) mendefinisikan kinerja sebagai ukuran kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Khuong and Vu Hai Yen (2016:56) menyatakan bahwa indikator kinerja dapat diukur dengan kinerja tugas dan kinerja kontekstual.

Beehr dan Franz (Tarupolo, 2012:17), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu. Stres yang timbul secara berkelanjutan berpotensi menimbulkan kecemasan dan akan berakibat menurunnya kinerja. Seperti dijelaskan Sunyoto (2013:44) yang menyatakan bahwa hubungan antara stres dengan kinerja seperti huruf U terbalik. Pada tingkat stres yang rendah kinerja pegawai rendah. Sedangkan dengan kenaikan stres sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal. Shukla (2016:3) pada tingkat stres yang optimal ini akan menciptakan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan *output* yang konstruktif. Masalah stres kerja merupakan masalah yang penting untuk dan perlu diperhatikan oleh sebuah lembaga atau organisasi. Jika stres kerja tinggi maka kemungkinan dapat menurunkan kualitas kerja sehingga kinerja pun menurun. Cooper dalam Novianto dkk (2014) menyebutkan bahwa indikator stres kerja terdiri dari kondisi pekerjaan, stres karena peran, faktor interpersonal, perkembangan karier, struktur organisasi dan tampilan rumah-pekerjaan.

Hasil penelitian Septari (2016) dengan judul pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Jemaja Kabupaten Kepulauan Anambas, menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang antara stres kerja terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian Jayanti (2015) tentang Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan, menyatakan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai adalah rendah sementara hubungan stres kerja terhadap kinerja pegawai adalah sedang, yakni tidak rendah dan tidak kuat. Hal ini dibuktikan bahwa pada hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa pada faktor stres kerja, tuntutan tugas memiliki pengaruh terbesar

dibandingkan dengan lainnya. Sementara pada kinerja pegawai, faktor yang paling tinggi ada pada kerja sama yang menunjukkan bahwa hubungan antar pegawai adalah sangat baik.

Kerjasama di dalam organisasi akan diperoleh apabila organisasi tersebut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, tanggung jawab, disiplin dan memiliki kinerja yang baik. Untuk mencapai kinerja yang baik maka perlu adanya: (1) perencanaan kerja yang berisi rangkaian tindakan yang disusun untuk mempersiapkan gambaran besar yang ingin dikerjakan agar lebih efektif untuk mencapai tujuan. Perencanaan merupakan bagian penting dalam setiap tindakan. Perencanaan gambaran besar terhadap apa yang dilakukan sehingga menjadi jelas. Dengan adanya perencanaan akan mempermudah seseorang dalam pencapaian target kerja yang telah ditetapkan sebelumnya; (2) Tingginya efisiensi waktu kerja (Hasibuan, 2012:34).

Efisiensi waktu kerja merupakan keefektifan pemanfaatan waktu dalam bekerja. Hal ini sudah tentu sangat berpengaruh terhadap produktivitas atau capaian kerja perusahaan. Setiap perusahaan atau instansi pemerintahan tentunya memiliki jumlah pegawai yang pada dasar perhitungannya dapat menyelesaikan semua pekerjaan tepat waktu. Namun pada kenyataannya, sangat banyak pekerjaan di perusahaan atau instansi pemerintahan yang tidak dapat dikerjakan tepat waktu, yang salah satu penyebabnya adalah tidak efisiennya waktu kerja dari seorang pegawai atau pegawai (Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2014:192).

Selain stres kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah penggunaan media sosial dalam lingkungan kerja. Pada saat ini, penggunaan media sosial tidak lagi melihat tempat/lokasi maupun waktu, melalui *smartphone* pengguna kapan saja dan dimana saja bahkan termasuk di tempat kerja yang akan menyita sebagian besar waktu kerja. Hal ini membuat permasalahan di dunia kerja semakin kompleks, masing-masing organisasi mempunyai tujuan yang berbeda (Leftheriotis, 2014:134). Pada perusahaan tujuan operasionalnya adalah untuk memperoleh laba, sedangkan pada organisasi nirlaba seperti instansi pemerintah mempunyai tujuan untuk memenuhi dan mencapai pelayanan publik yang prima.

Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan kerjasama sumber daya manusia (Marsal, 2018: 16). Tenia (2017: 89) menyatakan bahwa indikator penggunaan sosial media dalam lingkungan kerja adalah mencari berita, mendapatkan hiburan, komunikasi *online*, menggerakkan masyarakat dan sarana berbagi.

Kurang efektifnya waktu kerja tersebut disebabkan oleh karena waktu kerja banyak berkurang dengan aktivitas lain seperti bercerita, berinteraksi dengan yang lain dan yang paling menonjol adalah waktu terbuang karena bermedia sosial. Tingkat keefektifan waktu kerja di atas sudah pasti sangat dipengaruhi oleh lama waktu efektif seorang pegawai atau pegawai dalam bekerja. Sedangkan pada kenyataannya, seorang pegawai atau pegawai banyak yang mengakses media sosial di saat mereka bekerja. Selain dari terbuangnya waktu efektif kerja, hal-hal yang diperoleh dalam bermedia sosial tentunya akan mempengaruhi psikis seseorang dalam bekerja. Hal itu pastinya akan mengganggu dan mempengaruhi semangat, motivasi maupun etos kerja (Nekie, 2013:51).

Hasil penelitian Marsal (2018) tentang pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja pegawai di lingkungan UIN Suska Riau diperoleh hasil bahwa Penggunaan Media Sosial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan Penelitian Nekie (2013) yang berjudul peran *smartphone* dalam menunjang kinerja Pegawai Bank Prismadana (Studi Pada Pegawai Bank Prismadana Cabang Airmadidi). Pada penelitian yang menjadi acuan adalah kegunaan, pesan apa yang disampaikan, dan bentuk komunikasi yang digunakan. Hasil penelitian menunjukkan rata-rata bentuk komunikasi yang dilakukan melalui *smartphone* adalah secara langsung dengan berbicara, dan juga secara tidak langsung yaitu dengan pesan singkat pada SMS, *blackberry messenger* maupun pengiriman data dengan menggunakan fasilitas email.

Peneliti mengambil objek penelitian pada BUMN perbankan di Kota Bandar Lampung yang terdiri PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, PT. Bank Tabungan Negara Tbk, dan Bank Mandiri Tbk alasan. Alasan mengapa Bank Negara Indonesia Tbk tidak masuk dalam objek penelitian dikarenakan peneliti tidak mendapatkan info mengenai variabel penelitian yang digunakan.. Terdapat beberapa alasan bank

BUMN sebagai penelitian ini yaitu sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh pemerintah Indonesia yang bergerak di bidang jasa, dimana masing-masing bank tersebut memiliki peran yang tidak terpisahkan dalam pembangunan sebagai intermediasi untuk mendorong perekonomian nasional.

Berdasarkan hasil pra survey diperoleh jumlah pegawai BUMN Perbankan di Kota Bandar Lampung Tahun 2021 sebagai berikut.

Tabel 1. Jumlah Pegawai BUMN Perbankan di Kota Bandar Lampung Tahun 2021

No	Nama BUMN Perbankan	Jumlah Pegawai
1	Bank BRI	120
2	Bank BTN	150
3	Bank Mandiri	125
Jumlah		395

Sumber : Hasil Pra Survei Peneliti (2021)

Stress kerja pada pegawai BUMN Perbankan di Kota Bandar Lampung dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu kondisi pekerjaan, stress karena peran, faktor interpersonal, perkembangan karier, struktur organisasi, dan tampilan rumah pekerjaan (Cooper dalam Novianto, 2014). Menurut hasil dari pra survey yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 15 Februari 2021 kepada 30 orang pegawai BUMN perbankan di Kota Bandar Lampung menunjukkan hasil bahwa kondisi pekerjaan dari indikator yaitu beban kerja, ambiguitas peran dan konflik, hubungan kerja, pengembangan karier dan lingkungan kerja. Stress kerja pada pegawai BUMN perbankan di Kota Bandar Lampung berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini dapat terlihat dari penjelasan keterkaitan hasil pra survey dengan indikator stress kerja yang menyebabkan stress bagi pegawai.

Selain faktor stres kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah penggunaan media sosial dalam lingkungan kerja, berdasarkan hasil pengambilan data mengenai penggunaan media sosial dalam lingkungan kerja pada 30 orang pegawai BUMN Perbankan, sebagai berikut.

Menurut hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti terdapat penggunaan media social yang sering digunakan oleh pegawai BUMN perbankan di Kota Bandar Lampung yaitu *Facebook, Twitter, Instagram, Whatsapp, Youtube, TikTok* (Hasil Pra Riset, 2021).

Media sosial dalam pekerjaan sangat membantu dan mempermudah pengiriman pesan sesama rekan kerja atau pun kepada atasan. Misalnya melakukan diskusi mengenai hasil rapat atau pun situasi yang hangat terjadi saat itu. Namun jika tidak mampu menggunakannya di waktu dan tempat yang tepat maka akan memberikan dampak negatif bagi pegawai tersebut. Karena dengan bermedia sosial seseorang akan menjadi kecanduan dan bahkan lupa waktu dan lupa dengan pekerjaan yang seharusnya dilakukan. Tentu akan banyak kelalaian dalam melakukan aktivitas di kantor. Sehingga akan terjadinya penumpukan pekerjaan dan akan terjadinya kesalahan dalam pekerjaan. Hal ini akan berhubungan dengan rekan kerja lainnya dimana pekerjaan mereka akan tertunda. Hal ini tentu akan memberikan hasil lingkungan kerja yang tidak kondusif karena akan ada saling menyalahkan sesama rekan kerja mengenai pekerjaan yang tidak selesai dengan semestinya.

Menurut hasil dari pra survey yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 15 Februari 2021 oleh 30 orang pegawai BUMN perbankan di Kota Bandar Lampung menunjukkan hasil bahwa perusahaan memberikan fasilitas internet dan komputer guna mendukung kinerja pegawai. Walaupun perusahaan memberikan akses internet dan komputer tetapi tidak semua pegawai diberikan kebebasan untuk menggunakan serta mengaksesnya untuk keperluan pribadi. Berdasarkan indikator Menurut Jafar (2019:112) penggunaan sosial media dalam lingkungan kerja memiliki empat indikator yaitu penggunaan media sosial secara pribadi, penggunaan media sosial terkait pekerjaan, berbagi informasi dan memperoleh informasi.

Menurut hasil pra survey ada beberapa pegawai menggunakan media sosial untuk berbagai macam kebutuhan seperti penggunaan media sosial secara pribadi, penggunaan media sosial terkait pekerjaan, berbagi informasi mengenai pekerjaan dan memperoleh informasi terbaru tentang pekerjaan.

Hasil yang dapat disimpulkan dari pra survey oleh peneliti yaitu adanya fasilitas internet dan komputer yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang kinerja pegawai dan bukan untuk disalahgunakan untuk kepentingan pribadi pegawai. Dengan begitu produktivitas serta kinerja pegawai BUMN perbankan se Kota Bandar Lampung dapat berpengaruh maksimal ke perusahaan.

Kinerja pegawai yang baik tentu akan berdampak positif kepada perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk tentu akan berdampak negatif kepada perusahaan. Kemudian penulis melakukan observasi dan wawancara kepada Kepala Bagian SDM dan Umum BUMN Perbankan untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawainya hasil wawancara diperoleh pencapaian kinerja pegawai yang dapat dilihat berdasarkan hasil pencapaian indikator kinerja utama. Berdasarkan dengan indikator Menurut (Koopmans, et al., 2014) kinerja pegawai memiliki tiga indikator yaitu kinerja tugas, kinerja kontekstual, perilaku kerja kontraproduktif.

Indikator pertama kinerja tugas, menurut hasil pra survey pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai BUMN perbankan menghasilkan data cukup baik yang artinya sudah hampir mendekati nilai ideal yang diinginkan perusahaan. Indikator kedua kinerja kontekstual, menurut hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti mendapatkan kualitas kerja baik yang berarti pegawai BUMN perbankan mencapai target pekerjaan sesuai harapan perusahaan inginkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Stres Kerja dan Penggunaan Media Sosial dalam Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada BUMN Perbankan di Bandar Lampung)**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari pembahasan latar belakang, rumusan masalah penelitian yaitu:

1. Apakah stres kerja mempengaruhi kinerja pegawai?
2. Apakah penggunaan sosial media dalam lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang terjadi di atas, bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Mengetahui pengaruh penggunaan media sosial dalam lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari pembuktian dan analisis yang diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi pihak instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat yang berkaitan stres kerja, penggunaan sosial media dalam bekerja dan kinerja pegawai, sehingga instansi yang berkaitan dapat mencari cara yang tepat sebagai upaya mengatasi stres kerja, penggunaan sosial media dalam bekerja, dan kinerja pegawai.

2. Bagi pihak akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan stres kerja, penggunaan sosial media dalam bekerja, dan kinerja pegawai.

3. Bagi perbankan

Hasil penelitian ini untuk memberikan gambaran dan dapat dijadikan tambahan kajian ilmiah dalam praktek perbankan dalam hal menentukan kebijakan serta sebagai bahan ilmu pengetahuan seputar stress kerja, penggunaan media sosial dalam bekerja, dan kinerja pegawai.

II. LANDASAN TEORI

2.1. Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang (Rivai, 2016).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pemaparan dari beberapa teori di atas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi perilaku kerja yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak yang mempekerjakannya untuk mengetahui tingkat pencapaian dari suatu hasil kerja yang dihubungkan dengan tujuan yang diemban suatu perusahaan serta untuk mengetahui suatu dampak positif dan negatif dari kebijakan yang dimiliki perusahaan tersebut (Mangkunegara, 2013).

2.1.2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses dengan mana kinerja individu diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan seberapa baik pekerja bekerja selama periode waktu tertentu (Wibowo, 2014). Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam

hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengkomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif (Wibowo, 2014).

Menurut *the Advisory, Conciliation and Arbitration Service*, penilaian kinerja secara reguler mencatat pengukuran kinerja pekerja, potensi dan kebutuhan pengembangan. Penilaian adalah suatu kesempatan untuk melihat secara menyeluruh kandungan pekerjaan, beban dan volume, melihat kembali apa yang dicapai selama periode laporan dan menyepakati sasaran selanjutnya (Armstrong, dalam Wibowo:2014).

Menurut pandangan Williams dalam Wibowo (2014) penilaian kinerja tidak lebih dari merupakan sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan profesional. Pada umumnya menunjukkan apa kekurangan bawahan.

Menurut Mondy & Noe (2015) penilaian kinerja adalah tinjauan formal dan evaluasi kinerja individu atau tugas tim, sedangkan menurut Dessler (2013) penilaian kinerja ialah mengevaluasi kinerja saat ini dan atau di masa lalu terhadap standar prestasinya. Dimensi-dimensi yang dipergunakan dalam melakukan penilaian kinerja pegawai menurut Gomes (2013) adalah sebagai berikut:

1. *Quantity of work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan
2. *Quality of work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya
3. *Job knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan yang dimiliki
4. *Creativeness*, keaslian gagasan dan tindakan yang dimunculkan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*, kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)
6. *Dependability*, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan

penyelesaian kerja

7. *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya
8. *Personal qualities*, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

Berdasarkan pandangan di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja lebih diarahkan pada penilaian individual pekerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Penilaian Kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode tertentu.

2.1.3. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2013) tujuan dari penilaian kinerja dapat digunakan:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana pegawai dapat sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan latihan bagi pegawai yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performa kerja terbaik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekuarangan atau kelemahan-kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
9. Sebagai Kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan kerja.

10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.
12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

2.1.4. Kriteria Ukuran Kinerja

Ukuran kinerja merupakan alat ukur yang harus bersifat objektif sehingga diperlukan adanya kriteria yang sama. Dengan kriteria yang sama diharapkan memberikan hasil yang dapat diperbandingkan secara objektif dan adil. Kriteria suatu ukuran kinerja menurut Wibowo (2014) seharusnya adalah:

- a. Dikaitkan dengan tujuan strategis dan mengukur apa yang secara organisasional penting dan mendorong kinerja bisnis.
- b. Relevan dengan sasaran dan akuntabilitas tim dan individu yang berkepentingan.
- c. Memfokuskan pada output yang terukur dan penyelesaian tugas dan bagaimana orang bertindak dan bagaimana tingkah laku mereka.
- d. Mengindikasikan data yang akan tersedia sebagai dasar pengukuran.
- e. Dapat diverifikasi, dengan mengusahakan informasi yang akan dikonfirmasi tingkat seberapa jauh harapan dapat dipenuhi.
- f. Menjadi setepat mungkin dalam hubungan dengan maksud pengukuran dan ketersediaan data.
- g. Mengusahakan dasar untuk umpan balik dan tindakan.
- h. Bersifat komprehensif, mencakup semua aspek kinerja sehingga keluarga ukuran tersedia.

Menurut Rivai dan Sagala (2016) Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu: (1) manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja pegawai pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang; dan (2) manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu pegawainya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk

perkembangan karir dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan pegawainya. Selain itu penilaian kinerja dapat digunakan untuk:

1. Mengetahui pengembangan, yang meliputi: (a) identifikasi kebutuhan pelatihan, umpan balik kinerja, (c) menentukan transfer dan penugasan, dan (d) identifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai.
2. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi: (a) keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan pegawai, pengakuan kinerja pegawai, (c) pemutusan hubungan kerja dan (d) mengidentifikasi yang buruk.
3. Keperluan perusahaan, yang meliputi: (a) perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, (c) evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, (d) informasi untuk identifikasi tujuan, (e) evaluasi terhadap kebutuhan sistem SDM, dan (f) penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
4. Dokumentasi, yang meliputi: (a) kriteria untuk validasi penelitian (b) dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, dan (c) membantu memenuhi untuk memenuhi persyaratan hukum.

2.1.5. Indikator Penilaian Kinerja

Menurut Khuong and Vu Hai Yen (2016), indikator penilaian kinerja meliputi:

1. Kinerja tugas, mengacu pada kemampuan seorang pegawai melakukan tugas-tugas pekerjaan yang utama, yaitu mencakup kualitas kerja, perencanaan dan pengorganisasian tugas, berorientasi pada hasil, membuat skala prioritas, dan bekerja secara efisien.
2. Kinerja kontekstual, mengacu pada perilaku pegawai yang mendukung organisasi, sosial, dan lingkungan psikologis di mana tugas-tugas pekerjaan sentral dilakukan, misalnya bertanggungjawab terhadap pekerjaan, kreatif, memiliki inisiatif, senang mengambil pekerjaan yang menantang, berkomunikasi secara efektif, mampu bekerja sama, dan mau menerima dan belajar dari orang lain.

2.2. Stres Kerja

2.2.1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*), yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins & Judge, 2008). Sedangkan menurut Siagian (dalam Astianto, dkk, 2014) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Selain itu Cartwright dan Cooper (dalam Mauladi, 2015) mengemukakan stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Berdasarkan pengertian tentang stres kerja yang telah dikemukakan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dinamik individu dalam menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan, yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti tetapi penting.

Rivai dan Mulyadi (2013) mengatakan bahwa “stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian pegawai dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.”. Zafar, *et.al* (2015) mengatakan bahwa stres terbagi dua, yaitu *Eustres* (stres yang dapat merangsang kinerja seseorang dan secara positif dapat mendorong pegawai untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik) dan *distres* (stres yang menghasilkan efek negatif pada kesehatan dan kinerja pegawai).

Stres kerja yang dialami seseorang menurut Davis dan Newstrom dalam Rivai dan Mulyadi (2013) disebabkan karena tugas yang terlalu banyak sehingga dapat menimbulkan stres bila kuantitas tugas tidak seimbang dengan kemampuan yang dimiliki pegawai, *supervisor* yang tidak terampil, batas waktu yang terlalu singkat dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak dipercaya dalam melakukan suatu tanggung

jawab, ambiguitas peran, berbedanya nilai individu dengan perusahaan, frustrasi, perubahan dalam jenis pekerjaan yang dilakukan dan adanya konflik dalam peran yang dijalankan. Maka dari itu stres kerja dapat dikurangi dengan menggunakan manajemen waktu yang ketat, rileks, banyak beristirahat, santai, belajar untuk mendengarkan, memperbaiki lingkungan, tidak memusingkan hal kecil, banyak tidur, mendapatkan bimbingan, berteman dengan orang-orang optimis, kenali stresor, kendalikan apa yang dipikirkan

2.2.2. Aspek Stres Kerja

Aspek-aspek stres kerja menurut Robbins & Judge (2008) meliputi tiga kategori umum, yaitu:

1. Gejala fisiologis, bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung, pernapasan, menimbulkan sakit kepala, dan serangan jantung.
2. Gejala psikologis, bahwa stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja.
3. Gejala perilaku, mencangkup perubahan dalam kebiasaan hidup, gelisah, merokok, nafsu makan berlebihan, dan gangguan tidur.

2.2.3. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Khuong and Vu Hai Yen (2016) yaitu :

1. Beban kerja
2. Ambiguitas peran dan konflik
3. Hubungan kerja
4. Pengembangan karier
5. Lingkungan kerja

Menurut Hidayanti dan Trisnawati (2016), dimensi dan indikator stres kerja adalah:

1. Ambiguitas peran dengan indikator: pekerjaan yang banyak
2. Pengembangan karir dengan indikator: Tidak adanya pengembangan karir
3. Hubungan kerja dengan indikator: pikiran yang tidak sejalan dengan rekan kerja, *dibully* teman, bekerja di luar jam kantor

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, menimbulkan sakit kepala, menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja, perubahan dalam kebiasaan hidup, merokok, gangguan tidur, kondisi pekerjaan, ketidakjelasan peran, kurangnya perhatian manajemen terhadap pegawai, pengembangan karier, ketidakterlibatan dalam membuat keputusan, dan stres karena memiliki dua pekerjaan.

Berdasarkan aspek-aspek di atas peneliti memilih aspek yang dikemukakan oleh Robbins and Judge (2008) yaitu gejala fisiologis, bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung, pernapasan, menimbulkan sakit kepala, dan serangan jantung. Gejala psikologis, bahwa stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja. Gejala perilaku, mencakup perubahan dalam kebiasaan hidup, gelisah, merokok, nafsu makan berlebihan, dan gangguan tidur.

2.2.4. Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi stres, yaitu:

1. Faktor organisasi berpengaruh juga terhadap stres kerja pegawai dimana semua aktivitas di dalam perusahaan berhubungan dengan pegawai. Seperti tuntutan kerja atau beban kerja yang terlalu berat, kerja yang membutuhkan tanggung jawab tinggi sangat cenderung mengakibatkan stres tinggi.
2. Faktor lingkungan sosial turut berpengaruh terhadap stres kerja pada pegawai. Dimana adanya dukungan sosial berperan dalam mendorong seseorang dalam pekerjaannya, apabila tidak adanya faktor lingkungan sosial yang mendukung maka tingkat stres pegawai akan tinggi.
3. Faktor individu berperan juga dalam faktor individu kepribadian seseorang lebih berpengaruh terhadap stres pada pegawai. Dimana kepribadian seseorang akan menentukan seseorang tersebut mudah mengalami stres atau tidak.

Menurut Hasibuan (2014) faktor-faktor yang menjadi penyebab stres kerja, adalah:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai

4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau dengan kelompok kerja
5. Balas jasa yang terlalu rendah
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

Berdasarkan penjelasan dari faktor-faktor di atas, maka peneliti memilih faktor menurut Robbins and Judge yaitu faktor organisasi berpengaruh juga terhadap stres kerja pegawai dimana semua aktivitas di dalam perusahaan yang membutuhkan tanggung jawab tinggi sangat cenderung mengakibatkan stres tinggi. Faktor lingkungan sosial, apabila tidak adanya faktor lingkungan sosial yang mendukung maka tingkat stres pegawai akan tinggi. Faktor individu, dimana kepribadian seseorang akan menentukan seseorang tersebut mudah mengalami stres atau tidak. Peneliti memilih faktor lingkungan sosial karena dukungan sosial memiliki peran penting untuk membangun lingkungan yang sehat dan bersahabat, dan juga dapat mencegah terjadinya stres di lingkungan kerja. Oleh karena itu, hal seperti ini menjadi sesuatu yang sangat penting sekali untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan supaya tingkat stres kerja yang terjadi pada pegawai dapat diminimalisir dengan adanya dukungan sosial dari atasan, rekan kerja, dan keluarga.

2.3. Penggunaan Media Sosial dalam Lingkungan Kerja

2.3.1. Pengertian Media Sosial

Media sosial adalah sebuah media *online*, dengan para penggunanya bisa dengan mudah berpartisipasi, berbagi, dan menciptakan isi meliputi blog, jejaring sosial, wiki, forum dan dunia virtual. Blog, jejaring sosial dan wiki merupakan bentuk media sosial yang paling umum digunakan oleh masyarakat di seluruh dunia. Pendapat lain mengatakan bahwa media sosial adalah media *online* yang mendukung interaksi sosial dan media sosial menggunakan teknologi berbasis web yang mengubah komunikasi menjadi dialog interaktif. Media sosial merupakan “sebuah kelompok aplikasi berbasis internet yang membangun di atas dasar ideologi dan teknologi Web 2.0, dan yang memungkinkan penciptaan dan pertukaran *usergenerated content*” (Kaplan, 2010).

Jejaring sosial merupakan situs dimana setiap orang bisa membuat *web page*

pribadi, kemudian terhubung dengan teman-teman untuk berbagi informasi dan berkomunikasi. Jejaring sosial terbesar antara lain *Facebook*, *Myspace*, dan *Twitter*. Jika media tradisional menggunakan media cetak dan media *broadcast*, maka media sosial menggunakan internet. Media sosial mengajak siapa saja yang tertarik untuk berpartisipasi dengan memberi kontribusi dan feedback secara terbuka, memberi komentar, serta membagi informasi dalam waktu yang cepat dan tak terbatas (Kaplan, 2010).

2.3.2. Karakteristik Media Sosial

Media sosial memiliki beberapa karakter yang tidak dimiliki oleh beberapa jenis media lainnya. Ada batasan maupun ciri khusus yang hanya dimiliki oleh media sosial. Berikut beberapa karakteristik media sosial yaitu (Nasrullah, 2016):

1. Jaringan

Media sosial terbangun dari struktur sosial yang terbentuk dalam jaringan atau internet. Karakter media sosial adalah membentuk jaringan diantara penggunaannya sehingga kehadiran media sosial memberikan media bagi pengguna untuk terhubung secara mekanisme teknologi.

2. Informasi

Informasi menjadi hal yang penting dari media sosial karena dalam media sosial terdapat aktifitas memproduksi konten hingga interaksi yang berdasarkan informasi.

3. Arsip

Bagi pengguna media sosial arsip merupakan sebuah karakter yang menjelaskan bahwa informasi telah tersimpan dan bisa diakses kapanpun dan melalui perangkat apapun.

4. Interaksi

Karakter dasar dari media sosial adalah terbentuknya jaringan antar pengguna. Fungsinya tidak sekedar memperluas hubungan pertemanan maupun memperbanyak pengikut di internet. Bentuk sederhana yang terjadi di media sosial dapat berupa memberi komentar dan lain sebagainya.

5. Simulasi Sosial

Media sosial memiliki karakter sebagai media berlangsungnya masyarakat di

dunia virtual (maya). Ibarat sebuah Negara, media sosial juga memiliki aturan dan etika bagi para penggunanya. Interaksi yang terjadi di media sosial mampu menggambarkan realitas yang terjadi akan tetapi interaksi yang terjadi adalah simulasi yang terkadang berbeda sama sekali.

6. Konten oleh Pengguna

Karakteristik ini menunjukkan bahwa konten dalam media sosial sepenuhnya milik dan juga berdasarkan pengguna maupun pemilik akun. Konten oleh pengguna ini menandakan bahwa di media sosial khalayak tidak hanya memproduksi konten mereka sendiri melainkan juga mengonsumsi konten yang diproduksi oleh pengguna lain.

7. Penyebaran

Penyebaran adalah karakter lain dari media sosial, tidak hanya menghasilkan dan mengonsumsi konten tetapi juga aktif menyebarkan sekaligus mengembangkan konten oleh penggunanya.

2.3.3. Fungsi Media Sosial

Media sosial adalah salah satu contoh dari sebuah media berbasis online dengan memiliki banyak pengguna yang tersebar hingga ke seluruh penjuru dunia. Media sosial umumnya dimanfaatkan untuk saling berbagi dan berpartisipasi. Tak jarang, media sosial juga digunakan sebagai sarana untuk melakukan interaksi sosial. Hal ini dikarenakan kemudahan dalam mengakses sosial media yang dapat dilakukan kapan pun dan dimana pun.

Selain pernyataan di atas, berikut adalah beberapa fungsi media sosial lainnya (Tenia, 2017) :

1. Mencari berita, informasi dan pengetahuan Media sosial berisi jutaan berita, informasi dan juga pengetahuan hingga kabar terkini yang malah penyebaran hal-hal tersebut lebih cepat sampai kepada khalayak melalui media sosial dari pada media lainnya seperti televisi.
2. Mendapatkan hiburan Kondisi seseorang atau perasaan seseorang tidak selamanya dalam keadaan yang baik, yang ceria, yang tanpa tanpa ada masalah, setiap orang tentu merasakan sedih, stres, hingga kejenuhan terhadap suatu hal. Salah satu hal yang bisa dilakukan untuk mengurangi segala perasaan yang

bersifat negatif tersebut adalah dengan mencari hiburan dengan bermain media sosial.

3. Komunikasi online Mudahnya mengakses media sosial dimanfaatkan oleh para penggunanya untuk bisa melakukan komunikasi secara online, seperti chatting, membagikan status, memberitahukan kabar hingga menyebarkan undangan. Bahkan bagi pengguna yang sudah terbiasa, komunikasi secara online dinilai lebih efektif dan efisien.
4. Menggerakkan masyarakat Adanya permasalahan-permasalahan kompleks seperti dalam hal politik, pemerintahan hingga suku, agama, ras dan budaya (SARA), mampu mengundang banyak tanggapan dari khalayak. Salah satu upaya untuk menanggapi berbagai masalah tersebut adalah dengan memberikan kritikan, saran, celaan hingga pembelaan melalui media sosial.
5. Sarana berbagi Media sosial sering dijadikan sebagai sarana untuk berbagi informasi yang bermanfaat bagi banyak orang, dari satu orang ke banyak orang lainnya. Dengan membagikan informasi tersebut, maka diharapkan banyak pihak yang mengetahui tentang informasi tersebut, baik dalam skala nasional hingga internasional.

2.3.4. Dampak Penggunaan Media Sosial

Adanya media sosial memang sangatlah membantu dalam berhubungan dengan orang lain, baik teman maupun saudara. Namun di dalam kemudahan itu juga terdapat dampak positif serta negatifnya, berikut akan dijelaskan dampak yang terjadi dalam penggunaan media sosial (Kaplan, 2010).

1. Dampak Positif
 - a. Sebagai tempat promosi
 - b. Ajang memperbanyak teman
 - c. Sebagai media komunikasi
 - d. Tempat berbagi
2. Dampak Negatif
 - a. Munculnya tindak kejahatan
 - b. Mengganggu hubungan antar pasangan
 - c. Menimbulkan sifat candu

2.3.5. Indikator Penggunaan Media Sosial

Menurut Jafar (2019) indikator penggunaan sosial media dalam lingkungan kerja

1. Penggunaan media sosial secara pribadi
2. Penggunaan media sosial terkait pekerjaan
3. Berbagi informasi
4. Memperoleh informasi

2.4. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang relevan pada penelitian dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sari (2019)	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wenang Cemerlang Press	Dari hasil penelitian, dapat diketahui variabel stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan analisa regresi berganda dengan tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$. Secara parsial variabel stres kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi $p\text{-value} 0,000 < 0,05$. Variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) dilihat dari tingkat signifikansi $p\text{-value} 0,012 < 0,05$.
2	Fitri (2018)	Penggunaan Media Sosial di Lingkungan Kerja di Perguruan Tinggi XYZ	Hasil penelitian diperoleh bahwa adanya pengaruh langsung penggunaan media sosial terhadap kinerja namun lingkungan kerja tidak memediasi hubungan keduanya. Selanjutnya kondisi lingkungan kerja di perguruan tinggi XYZ berdasarkan persepsi karyawan dan dosen adalah baik. Dan terdapat empat faktor penggunaan media sosial bagi informasi, emosional, komunikasi dan kesenangan.

Bersambung...

Tabel 2. Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
3	Marsa (2018)	Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan UIN Suska Riau	Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner diperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 0,096 atau 9,6% dengan signifikan $0,004 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa Penggunaan Media Sosial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 9,6% dan sisanya sebesar 90,4% dipengaruhi faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai.
4.	Cetinkaya (2019)	<i>The Effect of Use of Social Media on Employee Job Performance</i>	Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara penggunaan media sosial dan karyawan kinerja. Karena penggunaan media sosial tidak dapat dihindari di lingkungan kerja, manajemen dalam organisasi harus menemukan cara untuk mendapatkan manfaat maksimal dari penggunaannya dalam bisnis proses.
5.	Gaffar (2012)	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Tbk.	Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa faktor individual dan faktor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah faktor organisasi.
6.	Basit (2018)	<i>The Impact of Social Media Usage on Employee and Organization Performance: A Study on Social Media Tools Used by an IT Multinational in Malaysia</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya pengambilan keputusan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tinggi karyawan dan kinerja organisasi. Peneliti tidak menemukan dampak yang signifikan dari dua dimensi lain dari penggunaan media sosial pada kinerja tinggi karyawan dan kinerja

Bersambung...

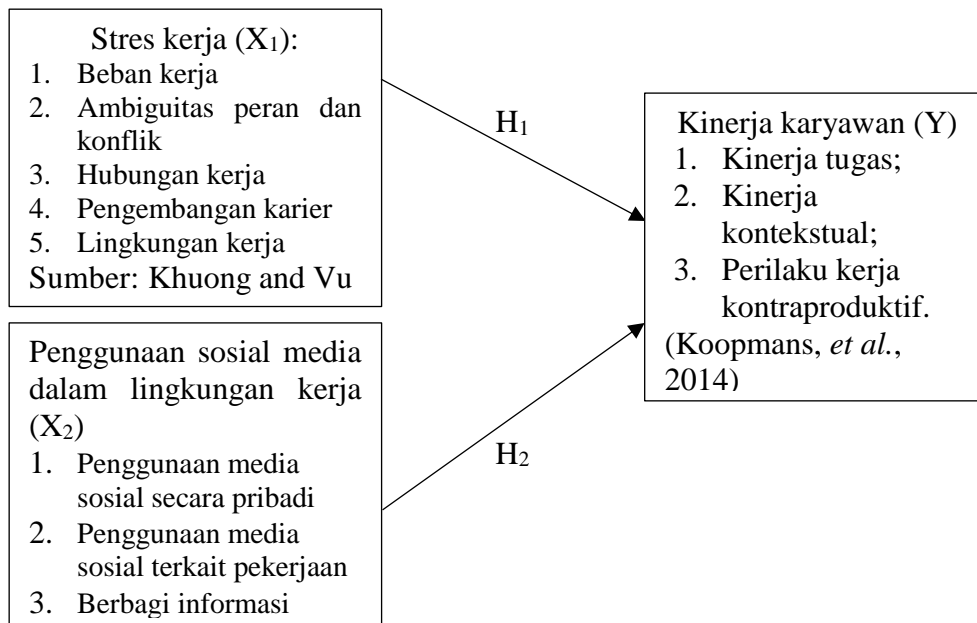
Tabel 2. Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			organisasi. penelitian ini menyarankan bahwa manajemen puncak di perusahaan MNC serta karyawan harus mempertimbangkan penggunaan media sosial untuk pengambilan keputusan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi.
7.	Muhammad Jehangir dkk. (2011)	<i>“ Effects of Job Stress on Job Performance and Job Satisfaction ”</i>	Berdasarkan penelitian tersebut, membuktikan bahwa stres kerja secara negatif mempengaruhi prestasi kerja dengan 96,8% menyebutkan karena beban kerja yang berlebihan. Selain itu penelitian tersebut menyebutkan stres memiliki efek negatif terhadap kepuasan kerja.
8.	Koopmans et al. (2014)	<i>Construct Validity of the Individual Work Performance Quistionnaire.</i>	Secara keseluruhan, Individual Work Performance Quistionnaire (IW PQ) mengindikasikan gagasan validitas yang dapat diterima. Para peneliti diberikan sebuah instrumen pengukuran kinerja yang valid dan reliabel, serta dapat digunakan untuk pegawai dengan sektor pekerjaan yang berbeda.

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

2.5. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan jurnal-jurnal yang dijadikan acuan penelitian, maka rerangka pemikiran yang pada penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1 Rerangka Pemikiran

2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono, (2015) hipotesis adalah pradugaan atau dugaan dari suatu penilaian dan harus dibuktikan kebenarannya. Dengan dasar pengertian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ = Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai

H₂ = Penggunaan sosial media dalam lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan suatu teknik atau cara mencari, memperoleh, mengumpulkan data, baik data primer maupun data sekunder dapat digunakan dalam keperluan menyusun proposal skripsi dan kemudian menganalisis faktor-faktor yang dengan pokok permasalahan, sehingga akan didapat suatu kebenaran atas data yang diperoleh.

3.1. Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisa tentang pengaruh stres kerja dan penggunaan media sosial dalam lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Objek dari penelitian ini adalah pegawai perbankan BUMN Se Kota Bandar Lampung dan sudah diberikan kuisisioner untuk diisi, kemudian data yang diperoleh akan dianalisis.

3.2. Sumber Data

3.2.1. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari pegawai perbankan BUMN se Kota Bandar Lampung melalui kuisisioner yang diberikan. Kuisisioner merupakan teknik pokok yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Skala pengukuran untuk data ini adalah Likert. Berisi pertanyaan terkait penelitian yang dilakukan yaitu mengenai pengaruh stres kerja dan penggunaan media sosial dalam lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

3.2.2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari perusahaan/obyek penelitian berupa data penjualan, data pangsa pasar dan informasi yang berkaitan termasuk hasil studi dan tinjauan pustaka.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Malholtra (2012), mendefinisikan populasi adalah gabungan seluruh elemen, yang memiliki serangkaian karakteristik serupa, yang mencakup semesta untuk kepentingan masalah riset. Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi penelitian ini adalah pegawai perbankan BUMN se Kota Bandar Lampung yaitu Bank BRI sebanyak 120 orang, Bank BTN sebanyak 150 orang dan Bank Mandiri 125 orang dengan jumlah total sebanyak 395 orang (Data Pra Riset Bank, 2021).

3.3.2. Sampel

Menurut Malholtra (2012), sampel adalah sub kelompok elemen populasi yang terpilih untuk berpartisipasi dalam studi atau bagian kecil dari populasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan pertimbangan bahwa populasi yang ada sangat besar jumlahnya, sehingga tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh populasi yang ada, sehingga dibentuk sebuah perwakilan populasi. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling*, dengan cara *purposive sampling* yaitu, teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017). Adapun karakteristik responden yang dibuthkan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pekerja merupakan pegawai teteap perusahaan.
2. Masa kerja harus lebih dari 1 tahun.
3. Bekerja menggunakan akses internet dan media sosial.
4. Bekerja menggunakan laptop atau komputer.

Roscoe dalam Sekaran (2017) memberikan pedoman penentuan besarnya sampel penelitian sebagai berikut:

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 3 sampai dengan 500.
2. Bila sampel dibagi dalam kategori (misalnya: pria-wanita, pegawai negeri-swasta, dan lain-lain), maka umlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.
3. Bila dalam penelitian akan melakukan analisa dengan multivariate (korelasi atau regresi berganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali jumlah variable yang diteliti.

4. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok control, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 sampai dengan 20.

Ukuran sampel yang dianalisis dalam penelitian ini minimal memenuhi pedoman penentuan sampel oleh Roscoe (1975) dalam Sekaran (2017).

Kriteria sampel terpilih dalam penelitian ini adalah BUMN Perbankan se Kota Bandar Lampung. Penentuan besar sampel pada penelitian ini mengacu pada pernyataan *Heir et al*, (2010) bahwa banyaknya sampel sebagai responden harus disesuaikan dengan banyaknya indikator pertanyaan yang digunakan pada kuisisioner, dengan asumsi $n \times 5$ *observed* variabel sampai dengan $n \times 10$ *observed variabel*. Penelitian ini memiliki jumlah item sebanyak 24 pertanyaan yang digunakan untuk mengukur tiga variabel, sehingga perhitungan untuk jumlah responden adalah sebagai berikut: $24 \times 5 = 120$, untuk menjaga kemungkinan responden yang *drop out*, maka peneliti menambah 10% jumlah responden menjadi 132 orang.

3.4. Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel menggunakan penelitian yang dilakukan oleh Haekal *et al.*(2013) yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, Walaupun telah diuji riset ini tetap melakukan uji validitas dan reliabilitas pada 100 responden. Definisi operasional variabel terdapat pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Operasional Variabel dan Indikator

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Stres kerja (X ₁)	Stres kerja adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (constraints), atau tuntutan (demans), yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting	1. Beban kerja 2. Ambiguitas peran dan konflik 3. Hubungan kerja 4. Pengembangan karier 5. Lingkungan kerja	Likert

Bersambung...

Tabel 4. Operasional Variabel dan Indikator (Lanjutan)

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
2	Penggunaan media sosial dalam lingkungan kerja (X ₂)	Media sosial adalah sebuah media online, dengan para penggunanya bisa dengan mudah berpartisipasi, berbagi, dan menciptakan isi meliputi blog, jejaring sosial, wiki, forum dan dunia virtual.	5. Penggunaan media sosial secara pribadi 6. Penggunaan media sosial terkait pekerjaan 7. Berbagi informasi 8. Memperoleh informasi	Likert
3	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan perilaku atau tindakan yang berhubungan dengan tujuan perusahaan.	1. Kinerja tugas 2. Kinerja kontekstual 3. Perilaku kerja Kontraproduktif	Likert

3.5. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2017), skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala interval, dengan skala ini responden diminta untuk memberikan tanggapan terhadap setiap pertanyaan dengan memilih satu dari lima jawaban yang tersedia berdasarkan perasaan mereka. Selanjutnya untuk pertanyaan yang telah dibuat ditentukan skornya. Pemberian skor pada skala ini dimulai dari angka 1 sampai dengan 5 dengan perincian sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) diberi nilai = 5
- b. Setuju (S) diberi nilai = 4
- c. Netral (N) diberi nilai = 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi nilai = 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai = 1

3.6. Teknik Pengumpulan Data

3.6.1. Kuisisioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dari hasil tanggapan responden atas daftar pertanyaan berupa kuisisioner yang disebarakan kepada responden melalui *email* atau *whatsapp*. Kuisisioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut (Sugiyono, 2017). Kuisisioner digunakan untuk memperoleh data responden mengenai stres kerja, penggunaan media sosial di tempat kerja dan kinerja. Penyebaran kuisisioner dilakukan pada responden di lingkungan pegawai perbankan BUMN se Kota Bandar Lampung. Pengukuran kuisisioner pada penelitian ini menggunakan Skala Likert, memiliki 5 komponen jawaban dan bobot penelitian berupa Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setju (S), Sangat Setuju (SS). Skor masing-masing pilihan 1,2,3,4,5 untuk pernyataan positif dan 5,4,3,2,1 untuk pernyataan negatif atau *reverse*.

3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas dapat digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa instrumen yang valid berarti alat ukur yang diunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Indikator yang digunakan dalam alat ukur apakah tepat atau valid sebagai pengukuran variabel dari suatu konsep yang sebenarnya. Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden. Instrumen yang dibuat sebelum disebarakan kepada responden yang menjadi sampel penelitian harus diuji kevalidannya dan kereliabelannya melalui analisis faktor. Indikator dikatakan valid dan dapat diteliti lebih lanjut apabila nilai KMO, anti image dan nilai faktor loadingnya $\geq 0,5$.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2017) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau

lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Penelitian ini melakukan pengujian reliabilitas menggunakan bantuan program SPSS. Menurut Ghazali Ghazali (2016:47), instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memiliki nilai Alpha Cronbach $> 0,60$. dan nilai *alphacronbach* lebih besar dari pada *croanbach's alpha if item deleted*. Jika nilainya lebih kecil dari 0,60 maka kuesioner penelitian ini tidak reliabel.

3.8. Teknik Analisis Data

Analisis kuantitatif adalah suatu cara memproses data yang dijumlahkan secara analisis sistematis. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda, dengan rumus sebagai berikut yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + et$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X₁ = Stres kerja

X₂ = Penggunaan sosial media dalam lingkungan kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

et = *Error term*

3.9. Uji Hipotesis

3.9.1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2016) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis nol diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis nol ditolak (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu stres kerja (X_1) dan penggunaan media sosial di lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y) secara signifikan, uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh tersebut menggunakan uji t. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang terdapat pada Bab IV, maka bisa diambil kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah sebagai berikut:

1. Stres kerja (X_1) ada pengaruh negatif terhadap kinerja (Y) pada pegawai BUMN Perbankan di Kota Bandar Lampung. Dalam penelitian ini indikator Lingkungan Kerja memiliki skor tertinggi pada variabel stress kerja dimana dalam hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kurang mendukung hasil kerja pegawai dan lingkungan rekan yang tidak harmonis.
2. Penggunaan media sosial di lingkungan kerja (X_2) ada pengaruh positif terhadap kinerja (Y) pada pegawai BUMN Perbankan di Kota Bandar Lampung. Dalam penelitian ini indikator memperoleh informasi memiliki skor tertinggi pada variabel stress kerja dimana dalam hal ini menunjukkan bahwa pegawai berbagi informasi melalui media sosial dapat meningkatkan kinerja anggota organisasi dan dapat meningkatkan kualitas anggota organisasi.

5.2. Saran

Setelah melakukan penelitian ini maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Stress Kerja merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu pihak manajemen BUMN Perbankan di Kota Bandar Lampung perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik serta perusahaan perlu mengevaluasi ulang tuntutan peran bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, perusahaan dapat melakukan rotasi kerja atau penyesuaian beban

pekerjaan dengan tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan, sehingga tidak mengganggu kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu pula, untuk lebih meningkatkan hubungan kerja atau jalinan komunikasi yang lebih baik antar karyawan, sebaiknya pembagian tugas dan pekerjaan harus dilakukan lebih merata dan adil sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Penggunaan media sosial di lingkungan kerja di BUMN Perbankan Kota Bandar Lampung menunjukkan bahwa memiliki pengaruh yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja pegawai. Dengan begitu manajemen BUMN Perbankan di Kota Bandar Lampung dapat mempertahankannya sehingga akan terus menunjang kinerja pegawai dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Andini, Lina dan Lena Elitan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung: penerbit Alfabeta.
- Aqwu (2013), *Conflict Management and Employees Performance in Julius Berger Nigeria PLC Bonny Island*, International Management Research.
- As'ad (2014), *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Liberty, Jakarta.
- Astianto, dkk (2014), *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Surabaya*. Diakses pada Bulan September 2018 http://onesearch.id/Record/IOS2680.370?widget=1&repository_id=1568
- Basit, Abdul. (2018), The Impact of Social Media Usage on Employee and Organization Performance: A Study on Social Media Tools Used by an IT Multinational in Malaysia, *Journal of Marketing and Consumer Behaviour in Emerging Markets* 1(7)2018.
- Cetinkaya, Ali Sukru (2019), the Effect of Use of Social Media on Employee Job Performance, *IUYD'2018 / 9(2)*.
- Dessler, Garry (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*, Jilid 2., Prenhalindo, Jakarta.
- Fitri, Mellyna Eka Yan. (2018), Penggunaan Media Sosial di Lingkungan Kerja di Perguruan Tinggi XYZ, *Menara Ekonomi*, ISSN : 2407-8565; E-ISSN: 2579-5295, Volume IV No. 1-April 2018.
- Gaffar, Hulaifah. 2012. Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Wilayah X Makassar. Penelitian Skripsi, Makassar.
- Ghiselli, R.F., J.M. La Lopa and B. Bai (2011) "Job Satisfaction, Life Satisfaction, and Turnover Intent: Among Food-service Managers" *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly* Vol.42, No.2, pp. 28-37.
- Ghozali, Imam (2016) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gibson, James L., John M. Ivancevich., James H. Donnelly. (1996). *Organisasi: Proses Struktur Perilaku*, Edisi Lima. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Andi, Yogyakarta
- Hadi (2018) *Hubungan Antara Keterikatan Kerja Dengan Voice Behaviour Pada Pegawai*. Jurnal Penelitian Manajemen.
- Haekal *et al.*(2013) *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hair dkk (2010), *Multivariate Data Analysis* (7th ed). United States : Pearson
- Hasan, Roshidi. (2014). Factors Influencing Turnover Intention Among Technical Employees In Information Technology Organization: A Case Of Xyz (M) Sdn. Bhd. *International Journal of Arts and Commerce*. Vol. 3 No. 9 120-137.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012), *Manajemen Sumber Daya manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. (2010). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta, BPFEE.
- Hidayanti dan Trisnawati (2016) *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai Bag. Marketing PT. Wahana Sahabat Utama*, Vol. 11. No. 1 2016
- <http://www.majalahtopik.co.id/> diakses Pukul 01:11 WIB, Tanggal 16 November 2020
- Inuwa (2016) *Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach*, The Millennium University Journal; Vol. 1, No. 1; 2016 ISSN 2225-2533, Published by The Millennium University.
- Jafar (2019) Social media usage and employee's job performance the moderating role of social media rules, *Department of Industrial and Systems Engineering, Hong Kong Polytechnic University, Kowloon, Hong Kong*.
- Jayanti, (2015), *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan*, Jurnal Bisnis Administrasi Volume 04,

Nomor 01, 2015, 62-72 <https://ejournal.plm.ac.id/index.php/BIS-A/article/view/139>

Jehangir Muhammad., Nasir Kareem., Ayaz Muhammad Tahir., She Soherwardi, 2011. *Effects Of Job Stress On Job Performance Jobsatisfaction. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. Vo 13, No 7. pg 567 -589

Jhen (2008) *The Effects of Conflict Types, Dimensions, and Emergent States on Group Outcomes*, International Research.

Kaplan, Sadock (2010). *Psikiatri Ilmu Pengetahuan Prilaku Psikiatri Klinis*. Tangerang : Bina Rupa Aksara.

Khuong and Vu Hai Yen (2016), Investigate the Effects of Job Stress on Employee Job Performance-A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam, *International Journal of Trade, Economics and Finance*, Vol. 7, No. 2, April 2016.

Kim, Soonhee. (2012). The Impact Of Human Resource Management On State Government It Employee Turnover Intention. *Personnel management*. vol. 41 no. 2 257-279

Koopmans *et al.* (2014), Improving the individual work performance questionnaire using rasch analysis. *J Appl Meas*, 15(2), 160-175.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, (2014), *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

Kuncoro, Mudrajat. (2019). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi ketiga. Jakarta: Erlangga.

Leftheriotis (2014), *Using social media for work: Losing your time or improving your work?*, department of Informatics, Ionian University, Tsirigoti Square 7, Corfu, Greece, journal homepage: www.elsevier.com/locate/comphumbeh

Malayu S.P. Hasibuan, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Malholtra (2012), *Operations Management*, 10th Edition. USA: Pearson.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Marsal, (2018), *Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan UIN Suska Riau*, Jurnal Ilmiah Rekayasa dan Manajemen Sistem Informasi, Vol. 4, No. 1, Februari 2018, Hal. 91-98 e-ISSN 2502-8995, p-ISSN 2460-8181 <http://www.ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/RMSI/article/view/5630>

- Marsa, Arif. (2018), Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan UIN Suska Riau, *Jurnal Ilmiah Rekayasa & Manajemen Sistem Informasi*, Vol. 4, No. 1, Februari 2018, Hal. 91-98. ISSN 2502-8995, p-ISSN 2460-8181.
- Mauladi, (2015) *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Makassar Kartini*. Jurnal Manajemen Ekonomi, Makasar. Di akses 20 September 2018 <http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/11580>
- Mijanarko (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Voice Behavior yang Dimediasi oleh Employee Engagement Pada CV Andi Offset Yogyakarta*. Jurnal Penelitian Manajemen.
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., (2015). *Human Resource Management*, Tenth Edition, Jilid I, Penterjemah Bayu Airlangga, M.M., Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Morrison (2015) *Employee Voice Behavior: Integration and Directions for Future Research*. International Research.
- Nasrullah, 2016, *Media Sosial Perspektif Komunikasi, Budaya, Sosioteknologi*,. Cet.kedua, Simbiosis Rekatama Media, Bandung.
- Nekie, (2013), *Peran Smartphone dalam Menunjang Kinerja Pegawai Bank Prismadana, Studi Pada Pegawai Bank Prismadana Cabang Airmadidi*.
- Novianto, dkk (2014) *Pengaruh Stres dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru*. Jurnal Ekonomi. Vol. 1 No. 2 Hlm. 14.
- Parker, R.J. and J.M. Kohlmeyer (2015) "Organizational Justice and Turnover in Public Accounting Firms: A Research Note" *Accounting, Organizations and Society* Vol.30, pp.357-369.
- Porter, L.W., Steers, R.M., R.T. Mowday and P.V. Boulian (1974) "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians" *Journal of Applied Psychology* Vol.59, No.5, pp.603-609.
- Qureshi, Muhammad I., Jamil R. A., Iftikar, Mehwish, dan Arif, Sadia. (2012). Job Stres, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: Destiny or Choice. *Archives Des Sciences*. Vol 65 No 8 130-241.
- Rivai, Veithzal (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy (2013) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Rivai, Veithzal dan Sagala, Jauvani. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manu untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Jakarta : Rajaw... Press.
- Robbins, Stephen P. (2015). *Organizational Behavior*. New Jesej: Pearson Education, Inc.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2008), *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2019). *Organization Behvior*. Pearson Education, Inc. Upper Saddle River, New Jersey.
- Sekaran, Uma. (2016). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, Indah Liana. (2019), Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wenang Cemerlang Press, *Jurnal EMBA Vol.5 No.3* September 2017, Hal. 4445-4454.
- Septari, (2016), *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Jemaja Kabupaten Kepulauan Anambas*, Jurnal Program Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang, <http://jurnal.umrah.ac.id/>
- Shukla (2016) *Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stres scale*, Shukla & Srivastava, *Cogent Business & Management* (2016), 3: 1134034, <http://dx.doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034>
- Simamora (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi Revisi, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2015) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, (2013), *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*, CAPS, Yogyakarta.
- Supranto, J. (2010) *Statistik Teori dan Aplikasi*, Erlangga, Jakarta
- Tarigan, Josep R., dan Suparmoko, M. (2010). *Metode Pengumpulan Data*. Edisi Pertama. Yogyakarta : BPF.
- Tarupolo, (2012), *Perilaku Organisasi*. Warta Media Komunikasi, Jakarta.
- Tenia, Hilda. 2017. *Pengertian Media Sosial*. Diakses 28/01/2018 melalui

<https://www.kata.co.id/Pengertian/Media-Sosial/879>.

Umar, Husein. (2015). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.

Wiyono, Gendro. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.

Yusuf (2019), *Pengaruh employee engagement, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada CV. Indospice di Manado*, Jurnal Penelitian Manajemen.

Zafar, *et.al* (2015) *The Influence of Job Stress on Employees Performance in Pakistan*. American Journal of Social Science Research, Vol.1 (4) : 221-225.