

Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Japfa Kota Makassar

**Nur Dina Amaliah^{1*}, Ikhwan Maulan Haeruddin², Uhud Darmawan Natsir³,
Romansyah Sahabuddin⁴, A. Fadel Muhammad⁵**

^{1,2,3,4,5}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Kota Makassar. Jenis Penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Japfa Kota Makassar khususnya Staff Plant IPND sebanyak 107 orang. Dan sampel pada penelitian ini adalah 64 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan membagikan kusioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda dengan menggunakan Statistical Product Service Solution (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh yang Negatif dan Signifikan antara Stres Kerja (X1) dan Pengaruh Positif dan Signifikan antara Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y1).

Kata kunci: Stres Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

Copyright (c) 2023 Nur Dina Amaliah

✉ Corresponding author :

Email Address : dinaamaliah2205@gmail.com

PENDAHULUAN

Mengingat persaingan yang sangat ketat dalam perusahaan saat ini, Perusahaan harus dikelola sebaik mungkin dan upaya pengembangan Sumber daya manusia yang serius (Prabowo dkk, 2018). Maka dari itu Sumber daya manusia sangat berperan penting bagi perusahaan dalam mengembangkan bisnis (Romansyah dkk, 2022). Memanfaatkan Sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan bisnisnya (Karim dkk, 2022). Keberhasilan atau kegagalan sebuah perusahaan tergantung pada kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Fatimah, 2020). Tidak terlepas dari masalah internal dan masalah eksternal yang dapat menyebabkan stres kerja bagi karyawan (Kurniawan dkk, 2017). Sangat penting sumber daya manusia bagi setiap organisasi, maka sangat dibutuhkan konsep pengelolaan sumber daya manusia (Putra dkk, 2019). Mulai dari pendaftaran pekerjaan seorang karyawan dan berbagai persyaratan yang diatur penempatan atau posisi sesuai keahlian kemudian pada tahap pengembangan tergantung arah karir masing-masing karyawan (Usman & Rahmizal, 2021).

Selama ini di era globalisasi perusahaan atau lembaga bisnis pemerintah dan swasta telah diminta untuk lebih memaksimalkan tingkat kinerja (Sahabuddin, 2018). Perusahaan terkadang lupa bahwa ada faktor stres kerja dan motivasi yang mempengaruhinya hal tersebut mengacu pada teori hierarki kebutuhan (Sugiarto & Nanda, 2020). Kebutuhan manusia terbagi dari beberapa klasifikasi yaitu kebutuhan

keamanan, kebutuhan berkelompok, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri (Rahman dkk, 2022). Motivasi secara signifikan mempengaruhi sikap individu terhadap keputusan kinerja yang mengacu pada individu itu sendiri (internal), maupun dari faktor-faktor luar (eksternal) (Herison dkk, 2022). Upaya peningkatan kinerja karyawan ialah memperhatikan Stres kerja dan motivasi yang ada pada karyawan (Almaida & Purnomo, 2021). Stres karyawan yang umum oleh lingkungan sekitar pekerjaan mempengaruhi kinerja pekerjaan karena suatu organisasi atau perusahaan harus tingkatan atau periksa kualitas organisasi untuk karyawan (Musa dkk, 2019). Menolak stres yang dialami karyawan sudah pasti meningkatkan kesehatan atau kualitas internal organisasi. Stres kerja dapat memiliki efek positif (*EuStres*) yang diperlukan untuk produksi perfoma tinggi tetapi sering membuat Stres pekerjaan lebih tidak menguntungkan bagi karyawan perusahaan (Putera dkk, 2021).

Dengan melihat dampak Stres yang sering terjadi pada karyawan, seharusnya perhatian harus diberikan kepada para karyawan yang berada di dalam perusahaan (Rahmawati dkk, 2021). Stres kerja memungkinkan para karyawan menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Stres kerja juga dapat menyebabkan kebosanan, ketidakhadiran dan apatis di tempat kerja yang menyebabkan kinerja karyawan yang buruk (Widiawati dkk, 2017). Ketika karyawan kelebihan beban dengan pekerjaan maka Stres kerja dapat melonjak pada perusahaan itu (Dewi dkk, 2022). Motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan orang ke arah tujuan tertentu. Kemampuan pimpinan untuk membimbing karyawan dan perusahaan ke arah yang mereka inginkan untuk sukses dengan cara ini keinginan karyawan dan tujuan perusahaan tercapai pada saat yang bersamaan (Karim dkk, 2022). Arah awal tindakan menghasilkan dorongan sebagai energi. Sebagai perusahaan yang mempengaruhi penciptaan kontrol dan pemeliharaan perilaku yang terkait lingkungan kerja.

Tidak hanya dengan memotivasi karyawan, tetapi juga meningkatkan kinerja, dengan menciptakan disiplin kerja (Ismail dkk, 2022). Hal ini karena, ketika disiplin kerja dikembangkan dengan baik sehingga mendorong karyawan untuk mematuhi berbagai peraturan yang ditetapkan (Yasa dkk, 2019). Tujuan untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan. PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri pakan ternak, pembibitan ayam, peternakan unggas dan budidaya pertanian. Memiliki beberapa kantor cabang dan tersebar di beberapa wilayah Indonesia salah satunya berlokasi di JL. Dr. Ir Sutami KM 17, Biringkanaya, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, PT Japfa Kota Makassar. Masih menjadi *market leader* di wilayah Sulawesi Selatan. Hal ini merupakan bukti Visi perusahaan untuk menjadi pemimpin di wilayah Sulawesi Selatan dan Misi nya menyediakan sumber protein hewani melalui pakan ternak berkualitas untuk kesejahteraan Bersama (Adriyani dkk, 2020).

Untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah stres kerja (Jufri dkk, 2018). Jika Stres kerja dibiarkan begitu saja tanpa ada penanganan dari perusahaan secara serius maka akan membuat karyawan merasa tidak nyaman bahkan merasa ditekan serta tidak termotivasi dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat terganggu dan tidak berjalan secara optimal (Hasniati dkk, 2023). Perusahaan harus mewujudkan kebutuhan guna menciptakan kenyamanan dalam bekerja untuk para karyawan dalam ketetapan waktu, pekerjaan yang dilakukan, kompensasi, rekan kerja, lingkup pekerjaan (Karim dkk, 2021). Sehingga karyawan PT. Japfa Kota Makassar harus

memiliki kinerja yang baik dan profesional agar dapat membantu perusahaan mencapai tujuan.

Jumlah karyawan pada PT. Japfa Kota Makassar, dapat ditunjukkan melalui tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT. Japfa Kota Makassar

No	Keterangan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	<i>Plant IPND</i>	67	40	107
2	<i>PGA</i>	42	51	93
3	<i>QC</i>	15	10	25
4	<i>Purchasing</i>	9	8	17
Total				242

Sumber: PT. Japfa Kota Makassar, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan jumlah karyawan yang tersebar dalam beberapa bagian di PT. Japfa Kota Makassar. Bagian *staff Plant IPND* (Karyawan Pabrik) sebanyak 107 karyawan yang terbagi dari karyawan laki-laki sebanyak 67 orang dan karyawan perempuan sebanyak 40 orang. *Staff PGA (Personalia & Generral Affairs)* bertanggung jawab terhadap pengelolaan kinerja dan pengembangan SDM sebanyak 93 karyawan yang terbagi atas karyawan laki-laki sebanyak 42 orang dan karyawan perempuan sebanyak 51 orang. Pada *staff QC (Quality Control)* bertanggung jawab menguji produk baik sebelum, selama, atau pun selesai proses produksi barang sebanyak 25 orang karyawan yang terbagi atas karyawan laki-laki sebanyak 15 orang dan 10 orang karyawan perempuan. Adapun pada *staff Purchasing* adalah divisi yang bertugas untuk membeli barang atau jasa dari pihak ketiga untuk kebutuhan operasional perusahaan, sebanyak 17 orang yang terdiri atas karyawan laki-laki sebanyak 9 orang dan 8 orang karyawan perempuan. Jumlah karyawan atau karyawan yang begitu banyak, maka perlu adanya perhatian dari atasan untuk memperhatikan kinerja setiap karyawannya (Fitri & Lutfi, 2020). Salah satu hal yang harus diperhatikan atasan dalam suatu perusahaannya adalah dampak stres kerja atau lingkungan dimana karyawan (Sahabuddin, 2012). Bekerja serta bagaimana seorang atasan dalam perusahaan tersebut bisa memberikan dorongan kepada karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya.

Tabel 1. Presentase Pengaruh Stres dan Motivasi Kerja Karyawan PT. Japfa Kota Makassar

No	Keterangan	Persentase
1	Situasi Kerja dan beban fisik	62,6%
2	Posisi atau tingkat pekerjaan	37,3%
3	Tekanan antar karyawan	45,1%
4	Struktur kerja yang tidak jelas	54,8%
5	Pencapaian prestasi kerja	60%

6	Pandangan kedepan tentang perusahaan	40%
7	Dorongan dari dalam diri karyawan	52,9%
8	Ketekunan kerja karyawan	47%

Sumber: PT. Japfa Kota Makassar, 2022

Berdasarkan wawancara awal yang diperoleh dari HRD PT. Japfa di Kota Makassar, bahwa permasalahan yang dominan terjadi dalam perusahaan adalah stres kerja serta pemberian motivasi kerja terhadap setiap karyawan. Tingkat Stres kerja di PT. Japfa yang meliputi Situasi kerja dan beban fisik sebesar 62,6%, posisi atau tingkat pekerjaan 37,3%, tekanan antar karyawan 45,1% dan struktur kerja yang tidak jelas sebesar 54,8% yang menyebabkan adanya stres kerja (Watimena dkk, 2022). Adapun tingkat motivasi kerja yang meliputi pencapaian prestasi kerja sebesar 60%, pandangan kedepan terhadap perusahaan 40%, dorongan dari dalam diri karyawan 52,9% dan ketekunan kerja karyawan sebesar 47%.

PT. Japfa Kota Makassar yang merupakan salah satu pabrik pakan ternak yang berada di Kota Makassar dari 12 pabrik pakan ternak yang dimiliki oleh PT. Japfa Comfeed Indonesia dengan jumlah tenaga kerja seluruhnya adalah sebanyak 242 karyawan yang terdiri dari 4 departemen. Karyawan PT. Japfa Kota Makassar diberikan tugas secara *profesional* sesuai dengan bidangnya masing-masing serta diberikan target yang harus dicapai (Lukman dkk, 2018). Akan tetapi dengan adanya target yang di tuntutan oleh atasan agar bisa tercapai serta lembur dan pekerjaan yang belum terselesaikan tepat waktu menjadi masalah pekerjaan ataupun masalah diluar pekerjaan yang di hadapi seorang karyawan di PT. Japfa Kota Makassar dan hal tersebut berpotensi memunculkan stres pekerjaan (Puspita & Oktariansyah, 2021). Maka dari hal tersebut seorang atasan juga perlu memberikan motivasi atau dorongan yang positif agar seorang karyawan tidak merasa tertekan dengan apa yang dikerjakannya sehingga karyawan tersebut dapat bekerja secara optimal (Romansyah, 2016).

METHODOLOGI

Populasi adalah domain umum yang terdiri dari kualitas, karakteristik khusus yang ditentukan oleh peneliti yang pensiun setelah meneliti kesimpulan (Sugiyono, 2019). Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan khususnya Staff Plant IPND sebanyak 107 orang yang tersebar di empat bagian pada perusahaan PT. Japfa Kota Makassar. Penetapan sampel penelitian menggunakan metode Slovin (Umar dkk, 2021) dengan formulasi rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel Penelitian.

N = Jumlah Populasi karyawan Staff Plant IPND PT. Japfa Kota Makassar

e = Besarnya kemungkinan kesalahan dalam menentukan sampel responden yang dinyatakan dalam persentase, yaitu 0,05 atau 5 persen.

Berdasarkan Formulasi rumus tersebut, maka dapat diketahui jumlah sampel penelitian sebagai berikut:

$$n = \frac{107}{1+107 \times (0,05)^2}$$

$$n = \frac{107}{1+107 \times 0,0025}$$

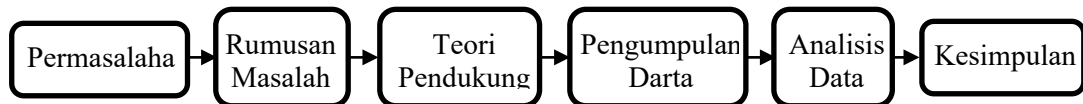
$$n = \frac{107}{1+0,2675}$$

$$n = \frac{107}{1,2675}$$

$$n = 84,418 \longrightarrow 84$$

Jika dibulatkan, maka jumlah sampel minimal 84 populasi dengan margin error 5% adalah 84 orang. Pelaksanaan penelitian akan dilaksanakan dalam beberapa tahap yaitu sebagai berikut:

Gambar 1. Alur Penalaran Penelitian



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan yang bekerja pada PT. Japfa Kota Makassar. Data untuk penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden di PT. Japfa Kota Makassar.

Tabel 3. Distribusi dan Pengembalian Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah
1	Jumlah kuisisioner yang disebar	64
2	Jumlah kuisisioner yang tidak kembali	20
3	Jumlah kuisisioner yang kembali	64
4	Jumlah kuisisioner yang dapat diolah	64

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 4. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Pria	38	59,38%
2	Wanita	26	40,63%
Jumlah		64	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 5. Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	S1	53	82,81%
2	S2	5	7,81%
3	S3	0	0%
4	Lainnya	6	9,38%
Jumlah		64	100%

Sumber: Data diolah, 2022

2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah stress kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut akan di uji dengan statistik deskriptif.

Tabel 6. Analisis Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	64	22.00	43.00	29.9375	4.91152
Motivasi Kerja	64	33.00	48.00	40.3906	3.71021
Kinerja Karyawan	64	34.00	47.00	40.1875	3.25564
Valid N (listwise)	64				

Sumber: Data diolah, 2022

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan cara menguji kolerasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel, menggunakan *pearson correlation*. Butir pertanyaan dikatakan valid apabila tingkat signifikannya dibawah 0,05. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan, menggunakan metode statistic *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan lebih dari (>) 0,6. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X ₁)	0,864	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,851	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,783	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

3. Pembahasan

Kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendeknya yang segera jatuh tempo dengan menggunakan seluruh aset lancar yang dimilikinya dapat dikategorikan kinerja keuangan dalam kondisi yang sangat baik. Rasio lancar PT.

Gudang Garam Tbk dikatakan sangat baik dikarenakan terjadinya kenaikan dari tahun ke tahun, karena berada diatas rata-rata industry. Hal ini menunjukkan perusahaan yang memiliki rasio lancar yang besar mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut memiliki aset lancar yang besar untuk membayar kewajiban jangka pendeknya. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi stress kerja yang dialami oleh karyawan, maka kinerja karyawan semakin menurun. Semakin tinggi stress kerja yang dihadapi oleh karyawan maka akan membuat kinerjanya semakin menurun. Ketika seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya, mendapatkan beban kerja yang tinggi, akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat menurunkan kualitas kerjanya.

Stres kerja yang dialami oleh setiap karyawan bisa saja berbeda-beda. Stres ditentukan pula oleh individu itu sendiri. Reaksi-reaksi psikologis, fisiologis atau dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman lalu, keadaan kehidupan, dan kecakapan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka akan membuat kinerjanya semakin meningkat. Seseorang yang termotivasi yang dimana keinginannya untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya mendorong karyawan tersebut untuk bekerja lebih baik. Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja, artinya ketika motivasi itu tinggi maka kinerja akan meningkat.

Tingkat kebutuhan pada suatu model yang dikenal dengan hirarki kebutuhan. Hirarki teori kebutuhan Maslow nampak bahwa setiap individu secara umum memiliki kebutuhan-kebutuhan yang telah tersusun secara bertingkat-tingkat dari yang paling dasar yaitu fisiologikal (*physiological need*) sampai pada kebutuhan yang paling tinggi yaitu mengenal upaya diri (*self actualization*), sehingga setiap individu akan berusaha memuaskan kebutuhannya secara hirarki dengan berupaya memenuhi kebutuhan fisiologi terlebih dahulu kemudian meningkat pada pemenuhan kebutuhan kebutuhan rasa aman, kebutuhan kasih sayang, kebutuhan harga diri, sampai pada kebutuhan aktualisasi diri. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Tae, Florensia Sandrina dkk, 2021) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan motivasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi stres kerja dan motivasi maka akan membuat kinerjanya semakin meningkat. Jika karyawan dibayar dengan gaji yang sepadan dengan tenaga yang telah digunakan, hal tersebut akan membuat karyawan merasa puas dalam bekerja. Sehingga karyawan akan termotivasi untuk bekerja. Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras,

SIMPULAN

Sampel dalam penelitian ini sedikit dan hanya terbatas pada karyawan yang bekerja pada PT. Japfa Kota Makassar. Disarankan Penelitian selanjutnya dapat menambah serta memperluas wilayah dan jumlah sampel. Penelitian selanjutnya sebaiknya menambah jumlah variable baru selain dalam penelitian ini agar lebih mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja Karyawan. Karena masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja Karyawan selain variable penelitian ini, seperti lingkungan kerja.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi PT. Japfa Kota Makassar terkait untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Hal ini terkait dengan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan, sedangkan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Selain menggunakan kuesioner, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode wawancara langsung kepada responden. Penelitian selanjutnya harus melakukan penelitian di waktu yang tepat dalam penyebaran kuesioner.

Referensi :

- Adriyani, P. D., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(10), 3463-3485.
- Almaida, A., & Purnomo, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Satuan Polisi Lalu Lintas Polrestabes Makassar. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(1), 19-32.
- Dewi, R., Azis, M., Rauf, A., Sahabuddin, R., & Karim, A. (2022). Empowering Communities on the Feasibility of Local Chicken Livestock Business in South Sulawesi Province, Indonesia. *Specialusis Ugdymas*, 1(43), 11034-11045.
- Fatimah, S. (2020). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Sriwijaya Air di Makassar. *Movere Journal*, 2(2), 89-92.
- Fitri, S., & Lutfi, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Perempuan Berperan Ganda Terhadap Kinerja Lembaga Keuangan Syariah. *El-Kahfi | Journal of Islamic Economics*, 1(02), 14-27.
- Hasniati, H., Indriasari, D. P., Sirajuddin, A., & Karim, A. (2023). The Decision of Women in Makassar City to Entrepreneur. *Binus Business Review*, 14(1).
- Herison, R., Sahabuddin, R., Azis, M., & Azis, F. (2022). The Effect of Working Capital Turnover, Accounts Receivable Turnover and Inventory Turnover on Profitability Levels on the Indonesia Stock Exchange 2015-2019. *Psychology And Education*, 59(1), 385-396.
- Ismail, M., Sahabuddin, R., Idrus, M. I., & Karim, A. (2022). Faktor Mempengaruhi Keputusan Pembelian pada Online Marketplace pada Mahasiswa Universitas Hasanuddin. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 49-59. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1831>
- Jufri, M., Akib, H., Ridjal, S., Sahabuddin, R., & Said, F. (2018). Improving attitudes and entrepreneurial behaviour of students based on family environment factors at vocational high school in Makassar. *Journal of Entrepreneurship Education*, 21(2), 1-14.
- Karim, A., Desi, N., & Ahmad, A. (2022). Regional Public Water Company Business Plan for Sustainable Economic in Makassar City, Indonesia. *Specialusis Ugdymas*, 1(43), 10864-10876.
- Karim, A., Musa, C. I., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase of Rural Economy at Baraka Sub-District through Village Funds. *The Winners*, 22(1), 89-95.
- Karim, A., Syamsuddin, I., Jumarding, A., & Amrullah, A. (2022). The Effect of Gender Independence and Leadership Style on Audit Quality in Makassar Public Accounting

- Offices. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(7), 114-126.
<https://doi.org/10.47814/ijssrr.v5i7.341>
- Kurniawan, A. W., Musa, M. I., Dipoadmodjo, T. S., & Nurman, N. (2020). Determinants of University Student's Work Readiness. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE) ISSN*, 2277-3878.
- Kusumawati, E., Sahabuddin, R., & Nurman, N. (2017). *Analisis Kinerja Keuangan Dengan Berdasarkan Metode Economic Value Added (EVA) pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Panakukang di Kota Makassar* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR).
- Lukman, L., & Ratnamiasih, I. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Koperasi Biofarma Bandung* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Musa, M. I., Haeruddin, M. I. M., Haeruddin, M. I. W., & Burhan, M. I. (2019). Analysis of Segmentation, Targeting, and Positioning in Hospitality Sector: The Case of Paputo Beach Cafe. *African Journal of Hospitality, Tourism, and Leisure*, 8(4).
- Prabowo, L., Sanusi, A., & Sumarsono, T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 27-36.
- Puspita, S., & Oktariansyah, O. (2021). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 171-178.
- Putera, W., Sahabuddin, R., Rakib, M., & Lestari, I. (2021). The Influence of Facilities and Innovation in Improving Consumer Satisfaction through Creativity in MSMEs Micro Handicraft Products in South Sulawesi Province. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5.
- Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 8(7).
- Rahman, F. A., Anwar, A., Sahabuddin, R., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 39-46.
- Rahmawati, R., Mitariani, N. W. E., & Atmaja, N. P. C. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomaret Co Cabang Nangka. *EMAS*, 2(3).
- Romansyah Sahabuddin, M. I., Idrus, M. I., & Hamsyah, A. K. (2022). Pottery Marketing Competitive Strategy in Pattallassang Sub-district Takalar Regency, Indonesia. *Specialusis Ugdyamas*, 1(43), 11075-11088.
- Romansyah Sahabuddin, R. S. (2016). Development of business values and behaviours: Takalar district, South Sulawesi (Indonesia) case study. *Actual Problems of Economics*, 2(176), 440-449.
- Sahabuddin, R. (2012). Pengembangan nilai-nilai kewirausahaan dalam meningkatkan kinerja usaha rumput laut skala kecil. *Trikonomika*, 11(1), 81-95.
- Sahabuddin, R. (2018). Effect of entrepreneurship commitment to self-efficacy through intention of entrepreneurship and competence. *International Journal of Business and Management Science*, 8(1), 67-81.
- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 9(2), 276-288.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kualitatif dan R&D)*. Jakarta Alfabeta.
- Umar, U. H., Baita, A. J., Haron, M. H. B., & Kabiru, S. H. (2021). The potential of Islamic social finance to alleviate poverty in the era of COVID-19: the moderating effect of ethical orientation. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*.

- Usman, I., & Rahmizal, M. (2021, August). PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CERIA SELULER PADANG. In *Academic Conference For Management Research 4*.
- Watimena, F. R., Wahono, B., & Rizal, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Pakis. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen, 11*(11).
- Widiawati, F., Amboningtyas, D., Rakanita, A. M., & Warso, M. M. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Geogiven Visi Mandiri Semarang. *Journal of Management, 3*(3).
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud, 8*(3), 1203-1229.