

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT KING DRAGON NET PANDAAN

Oktavia Calera¹, Yulyar Kartika Wijayanti²

Prodi Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

ovia9282@gmail.com, yuliar@untag-sby.ac.id

ABSTRAK

Penelitian yang ditulis oleh penulis bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stress kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. King Dragon Net Pandaan. Jenis penelitian yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Pengukuran variabel penelitian menggunakan Skala Likert untuk setiap pertanyaan dari indikator variabelnya. Sampel dalam penelitian ini adalah 80 orang pegawai PT. King Dragon Net Pandaan dengan teknik pengampilan sampel yaitu Random Sampling dan hasil analisis dengan menggunakan SPSS versi 25. Teknik analisis data menggunakan teknik statistik seperti uji validitas dan uji reliabilitas untuk kuisioner sedangkan untuk uji analisis regresi linier berganda dengan uji F dan uji t untuk pembuktian hipotesis. Berdasarkan hasil analisis uji t, maka disimpulkan bahwa : (1) kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,628. (2) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sebesar 0,000. (3) Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,000. (4) Secara simultan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil uji F nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Stress kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The research written by the author aims to analyze the effect of job satisfaction, organizational commitment and work stress on employee performance at PT. King Dragon Net Pandaan. This type of research uses quantitative research methods. Data collection techniques using questionnaires. The measurement of research variables uses the Likert Skala for each question from its variable indicators. The sample in this study was 80 employees of PT. King Dragon Net Pandaan with sample display technique, namely Random Sampling and analysis results using SPSS version 25. Data analysis techniques use statistical techniques such as validity tests and reliability tests for questionnaires while for multiple linear regression analysis tests with F tests and t tests for hypothesis proof. Based on the results of the t-test analysis, it is concluded that: (1) job satisfaction has an insignificant effect on employee performance with a value of 0.628. (2) Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance with a value of 0.000. (3) Work Stress has a positive and significant effect on employee performance with a value of 0.000. (4) Simultaneously job satisfaction, organizational commitment and work stress affect employee performance with significant F test results of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Work stress, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Di era saat ini, diketahui pada dasarnya setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia yang menjadi aset penting untuk mencapai tujuan bagi perusahaan. Sumber daya yang dimaksud yaitu orang – orang yang memberikan keterampilan, kemampuan, karya, bakat, serta usahanya kepada perusahaan dengan harapan di masa mendatang perusahaan akan mengalami perkembangan yang pesat dan menciptakan suatu kinerja yang baik di bidang pekerjaannya. Kasmir (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Selanjutnya, kinerja dapat diukur dari kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dengan kata lain, dalam bekerja ada standar yang harus dipenuhi, sehingga orang yang mencapai standar tersebut dianggap berkinerja baik.

Perusahaan sering kali mengalami persaingan bisnis dan mempertahankan sumber manajemen manusia yang selalu dituntut agar peningkatan kinerja semakin besar dengan semua pegawai dituntut mampu memiliki kinerja yang baik. Dengan peningkatan kinerja yang tinggi perlu diketahui bahwa hal tersebut dapat disebabkan oleh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stress kerja.

Dalam Kepuasan kerja terjadinya suatu ketidakpuasan yang menuntut para pekerjanya bekerja melakukan sesuai target namun gaji yang tidak sesuai, hal tersebut membuat kinerja tidak efektif. Menurut Changgriawan, (2017) mengatakan bahwa Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi akan memiliki semangat kerja yang tinggi pula dalam bekerja, sehingga prestasi kerja yang

dihasilkan akan lebih maksimal. Sebaliknya karyawan yang dengan kepuasan kerja rendah akan kurang bersemangat dalam berkerja dan menyebabkan kurang maksimal dalam berkerja.

Selain kepuasan Komitmen organisasi berpengaruh dalam kinerja. Menurut Wibowo (2016:435) mengatakan bahwa, Pekerja yang memiliki komitmen organisasional biasanya akan mempunyai catatan kehadiran baik, menunjukkan keinginan kesetiaan pada kebijakan perusahaan, dan mempunyai turnover rate lebih rendah. Berdasarkan penjelasan tersebut berarti bahwa disiplin atau kehadiran pegawai mampu meningkatkan kinerja dan komitmen organisasi. Namun sebaliknya jika terjadi suatu hal di dalam komitmen organisasi yang kurang diterapkan sehingga banyaknya pegawai yang tidak disiplin dan akhirnya banyak pegawai yang kurang efektif dalam meningkatkan kinerja hal ini dapat menurunkan kinerja pada perusahaan.

Selain kepuasan kerja dan komitmen organisasi ada juga permasalahan dari stress kerja. Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangny keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Artinya jika seorang pegawai mengalami gangguan stress penyebabnya kemungkinan besar dari lingkungan atau kerja yang terlalu berat sehingga terjadinya stress kerja. Hal ini Terjadi ketika banyak pegawai dituntut untuk memenuhi hasil kerja yang baik namun perusahaan kurang memberikan cuti/liburan dampaknya dalam peningkatan kinerja kurang baik.

Dalam menanggapi sebuah fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam mengenai pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stress kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. King Dragon Net Pandaan.

Rumusan Masalah

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada perusahaan PT. King Dragon Net Pandaan?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada perusahaan PT. King Dragon Net Pandaan?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada perusahaan PT. King Dragon Net Pandaan?
4. Apakah kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada perusahaan PT. King Dragon Net Pandaan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai perusahaan PT. King Dragon Net Pandaan.
2. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

perusahaan PT. King Dragon Net Pandaan.

3. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai perusahaan PT. King Dragon Net Pandaan.
4. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai perusahaan PT. King Dragon Net Pandaan.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan kontribusi kepada pemikiran sebagai berikut:

a) Manfaat Akademis

Manfaat bagi penulis dan civitas akademis penelitian ini merupakan proses belajar dalam mengaplikasikan teori-teori yang di peroleh selama dibangku perkuliahan ke kondisi lapangan sebenarnya.

b) Manfaat praktis

Hasil penelitian ini dapat menunjukkan seberapa besar pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai PT. King Dragon Net Pandaan, sehingga dapat mempertimbangkan dan dapat menjadi bahan masukan bagi PT. King Dragon Net Pandaan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang leboh baik dalam rangka untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Sehingga perusahaan dapat meningkatkan

kualitas sumber daya manusia di masa depan.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Orang-orang yang bekerja untuk perusahaan, baik secara individu maupun tim, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (SDM).

Kepuasan Kerja

Menurut Badriyah (2015), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja, dan banyaknya imbalan yang mereka yakini harus diterima.

Menurut Erdiansyah (2016) indikator-indikator yang bisa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja meliputi:

- a) Efisiensi kerja
- b) Kualitas kerja
- c) Disiplin kerja
- d) Standar kerja
- e) Kompetensi.

Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Menurut Wibowo (2016:433) indikator yang digunakan meliputi:

- a. Komitmen Afektif
- b. Komitmen Normatif
- c. Komitmen Berkelanjut

Stres Kerja

Menurut Schuler (dalam Robbins 2016) Stres adalah suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan.

Menurut Hasibuan (2016) Indikator Stres kerja sebagai berikut:

- 1) Beban Kerja
- 2) Sikap Pemimpin
- 3) Waktu Kerja
- 4) Konflik
- 5) Komunikasi
- 6) Otoritas Kerja.

Kinerja Pegawai

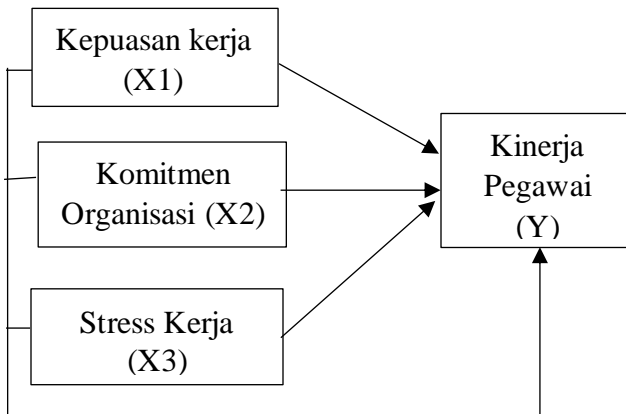
Menurut Mangkunegara (2009) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Atau dapat dikatakan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2011), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Sinambela (2012):

- (a) Kualitas kerja,
- (b) Kecepatan waktu,
- (c) Inisiatif,
- (d) Kemampuan,

(e) Komunikasi.

Kerangka Konseptual



Gambar kerangka konseptual

Hipotesis

H1: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H4: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis data yang digunakan yaitu data primer. Data primer yang diperoleh dari pengisian kuisioner yang dilakukan oleh responden dengan melakukan penyebaran kepada pegawai PT. King Dragon Net Pandaan, Lalu untuk mengumpulkan data kuisioner maka dilakukan dengan cara survey agar dapat lebih efisien.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di perusahaan PT. King Dragon Net Pandaan yang beralamat di Jl. Keceling, kecaling, kemiri sewu, kec. Pandaan, Pasuruan. Waktu penelitian ini selama 2 bulan yaitu pada bulan Mei-Juni 2023.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2009:118), Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2012: 91) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengumpulan sampel yaitu menggunakan teknik sampel acak (random sampling) karena jumlah populasi yang banyak.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. King Dragon Net yang sampai tahun 2023 totalnya berjumlah 80 orang karyawan. Metode pengumpulan sampel yaitu menggunakan teknik sampel acak (random sampling) karena jumlah populasi yang banyak. Maka semua anggota populasi yang dijadikan sampel berjumlah 80 orang karyawan pada PT. King Dragon Net Pandaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov – Smimov. Nilai pengujian berdasarkan

Kolmogorov – Smimov dengan signifikasi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Hasil Uji Normalitas

One- sample kolmogoirov-smirnov test		
		Unstandardized residual
N		80
Normal parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	3,63335352
Most Extreme Differences	Absolute	071
	Positive	071
	Negative	-041
Test statistic		0.71
Asymp. Sig. (2-tailed)		200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data SPSS Uji Normalitas, 2023.

Hasil Uji normalitas pada tabel 4.11 diketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa data normal dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji Multikolinieritas

uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Nilai toleransi dan nilai faktor variasi inflasi (VIF) dapat digunakan untuk menentukan apakah ada multikolinieritas dalam model regresi. Nilai

toleransi tidak dapat dipengaruhi oleh variabel bebas lain dan hanya mengukur variabilitas satu variabel bebas. Oleh karena itu, nilai VIF yang tinggi sama dengan nilai toleransi yang rendah, yang menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi karena $VIF = 1/\text{toleransi}$. Nilai toleransi $0,10$ atau sama dengan nilai VIF di bawah 10 adalah nilai cut off yang biasa digunakan.

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity statistics	
	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja (X1)	0,731	1,368
Komitmen Organisasi (X2)	0,726	1,378
Stres Kerja (X3)	0,670	1,493
a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai (Y)		

Sumber: Data SPSS Uji Multikolinieritas, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 uji multikolinieritas menunjukkan bahwa X1 memiliki Tolerance $0,731$ dengan VIF $1,368$, variabel X2 memiliki Tolerance $0,726$ dengan VIF $1,378$, dan variabel X3 memiliki Tolerance $0,670$ dengan VIF $1,493$ dari ketiga variabel tersebut diketahui bahwa nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10,00$ sehingga tidak terjadi gejala multikolinieritas.

UJI HIPOTESIS

Uji t (Parsial)

Uji t menunjukkan pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Pengujian ini

dilakukan dengan kriteria apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima dan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

Hasil Uji t

Model	T	Prob. Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	-486	0,628	Tidak Signifikan
Komitmen Kerja (X2)	4,841	0,000	Signifikan
Stress Kerja (X3)	4,029	0,000	Signifikan

Sumber; Data SPSS 25 Uji t 2023

Berdasarkan tabel dalam penelitian uji t adalah sebagai berikut :

1. Uji t antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,628 dari $> 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa (H1) ditolak. Dengan kata lain variabel stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT. King Dragon Net Pandaan.
2. Uji t antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dari $< 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa (H2) diterima. Dengan kata lain variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT King Dragon Net Pandaan.
3. Uji t antara stress kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dari $< 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa (H3) diterima. Dengan kata lain variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. King Dragon Net Pandaan.

Uji F (Simultan)

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	430.086	3	143.362	21.539	0,000 ^b
	Residual	113.152	17	6.656		
	Total	543.238	20			
a. Dependent Variable: (Y) kinerja pegawai						
b. Predictors: (Constant), (X3) stress kerja, (X2) komitmen organisasi, (X1)Kepuasan Kerja						

Sumber: Data SPSS 25 Uji F 2023

Berdasarkan tabel besarnya nilai signifikansi adalah 0,000 berarti $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan stress kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai(Y).

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,890	.792	.755	2,580
a. Predictors: (Constant), (X3) stress kerja, (X2) komitmen organisasi, (X1) kepuasan kerja,				
b. Dependent Variable: (Y) kinerja pegawai				

Sumber : Data SPSS 25 Uji Koefisien Determinasi 2023

Nilai Koefisien determinasi atau R² digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Berdasarkan tabel didapatkan nilai Adjusted R square sebesar = 0,792 yang berarti bahwa sebesar 79,2% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2), stress kerja (X3), sementara sisanya (100% - 79,2% = 20,8%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(constant)	9,540	3,814		2,501	0,015
	Kepuasan Kerja	-,0049	0,100	-,046	-,486	0,628
	Komitmen organisasi	0,716	0,148	0,457	4,841	0,000
	Stress Kerja	0,325	0,081	0,396	4,029	0,000

a Dependent Variable: (Y) kinerja pegawai

Sumber : Data SPSS 25 Uji Regresi Linier Berganda 2023

Berdasarkan tabel dalam penelitian ini rumus regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 9,540 + -0,049X_1 + 0,716X_2 + 0,325X_3$$

Hasil persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) 9,540 dengan bertanda positif menyatakan bahwa apabila variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stress kerja dianggap konstan maka nilai Y adalah 9,540.
2. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X1) sebesar -0,049 dengan tanda negatif mengatakan apabila tingkat kepuasan kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja pegawai akan turun sebesar 0,049.
3. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 0,716 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat komitmen organisasi naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,716.
4. Nilai koefisien regresi variabel stress kerja (X3) sebesar 0,325 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat stress kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,325.

PENUTUP

Kesimpulan

Berikut kesimpulan yang dapat dijelaskan antara lain:

1. Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. King Dragon Net Pandaan.

2. Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. King Dragon Net Pandaan.

3. Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. King Dragon Net Pandaan.

4. Hasil uji F diketahui bahwa variabel yang terdiri dari Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. King Dragon Net Pandaan.

Saran

Berdasarkan temuan di atas, beberapa saran dapat diusulkan sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat lebih belajar untuk mengembangkan penelitian dengan variabel maupun penggunaan metode yang berbeda agar lebih dapat mengetahui secara luas tentang berbagai penelitian. Sampel dan populasi perlu lebih untuk diperluas agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.

2. Bagi perusahaan

PT. King Dragon Net Pandaan perlu untuk perusahaan lebih bisa memperhatikan kepuasan kerja pegawai agar mampu menjalankan tugas sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan sehingga pegawai bekerja lebih efektif. Sebaiknya perusahaan harus menjaga komitmen organisasi sesama pegawai maupun atasan agar hubungan baik dengan tercapainya suatu tujuan dalam organisasi perusahaan. Dengan menjaga kondisi emosional yang stabil membuat pegawai mampu untuk bekerja lebih giat hal ini perlu di terapkan oleh perusahaan agar pegawai tidak merasa tertekan saat bekerja dengan cara memberikan bonus atau hiburan seperti outbound pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Changgriawan, Garry Surya, 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan di One Way Production*.
- Erdiansyah, 2016. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Patakaran Palembang*. Journal Ecoment Global. Vol: 1(1) Hal. 93-108.
- Hasibuan, Melayu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins SP dan Judge, 2008, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, 2016. *Skill and Attitude To Attract The Company Interest While Job Seeking*. PT. Absolut Media : Jakarta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers.