

PENGARUH STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOMOBIL

Regina Ananda Ayu Saputri

reginaananda97@gmail.com

Aniek Wahyuati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRAC

This research aimed to find out the effect of work stress, organizational commitment, work spirit on the employees performance of administration division at PT. indomobil finance Indonesia Surabaya Branch. Population of this research used 37 employees at PT. indomobil finance Indonesia Surabaya Branch. The sample collection technique of this research used saturated sampling technique. Meanwhile, the sample collection technique used questionnaires which were distributed to the employees of pt indomobil Finance Indonesia Surabaya Branch. Furthermore, the analysis technique of this research used multiple linear regressions analysis. The research result showed that work stress, organizational commitment, work spirit had a significant effect on the employee's performance of administration division at PT. indomobil finance Indonesia Surabaya Branch.

keywords: work stress, organizational commitment, work spirit, employee's performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, komitmen organisasi, semangat kerja terhadap kinerja karyawan divisi Administrasi PT. indomobil finance Indonesia cabang Surabaya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. indomobil finance Indonesia cabang Surabaya berjumlah 37 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan pt. indomobil finance Indonesia cabang Surabaya. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa stres kerja, komitmen organisasi, semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi Administrasi PT. indomobil finance Indonesia cabang Surabaya.

kata kunci : stres kerja, komitmen organisasional, semangat kerja dan kinerja karyawan

Pendahuluan

Pada era kemajuan teknologi informasi saat ini, sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar bagi sebuah organisasi / perusahaan. Sumber daya manusia menjadi hal utama dalam menentukan sebuah langkah yang akan diambil oleh organisasi / perusahaan. suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya..

PT. Indomobil Finance Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam bisnis jasa pembiayaan kendaraan bermotor dan alat berat dengan bentuk pembiayaan konsumen, sewa guna usaha dan anjak piutang yang didirikan pada 1993. Pada 2003, saham yang dimiliki Marubeni Corporation diambil alih oleh Indomobil Grup maka terjadi perubahan nama menjadi PT. Indomobil Finance Indonesia. PT. Indomobil Finance Indonesia memiliki beberapa cabang yang tersebar hampir diseluruh wilayah Indonesia salah satunya berada di kota Surabaya, Jawa Timur yang dijadikan oleh peneliti sebagai objek penelitian. PT. Indomobil Finance cabang Surabaya melalui strategi bisnis yang terus diselaraskan dengan

tuntutan perkembangan iklim usaha, berusaha tetap menjaga komitmen untuk menjadi perusahaan pembiayaan yang handal dan terpercaya di Indonesia. Untuk itu agar kegiatan yang ada di PT. Indomobil Finance cabang Surabaya bisa berjalan dengan baik, maka harus didukung dengan kinerja karyawan yang mengelola dan bekerja di bidang mereka masing-masing dengan baik. Dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada setiap karyawan, dibutuhkan sebuah kondisi dimana kondisi tersebut bisa memberikan sebuah semangat, ketekunan dan kenyamanan yang berlebih kepada setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka agar kinerja karyawan dapat meningkat dan tentu saja tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan dan/ atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan (Harsuko dalam Priansa (2017:49). Kinerja sendiri untuk mengetahui hasil kerja yang dapat diberikan oleh seorang karyawan dalam hal ini adalah prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama adalah hal yang dapat menjadi penilaian suatu kinerja dari setiap karyawan. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus bisa berkembang. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain stres kerja, komitmen organisasi dan semangat kerja.

Faktor pertama yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang ditempat individu itu berada. Stres yang positif disebut eustress sedangkan stres yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut distress. Dalam suatu pekerjaan karyawan yang diberikan beban yang berlebihan atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya, mereka akan mengalami stres dalam menjalankan pekerjaannya, stres di sini merupakan cara agar pegawai tersebut dapat memberikan kontribusi kerja yang memuaskan bagi perusahaan. PT. Indomobil Finance Indonesia Cabang Surabaya ditemukan adanya permasalahan stres kerja karyawan yaitu seringnya terjadi pada bidang administrasi yang diharuskan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Hal tersebut akhirnya menyebabkan stres kerja pada karyawan yang harus menyelesaikan tugas-tugas pada waktu yang telah ditentukan. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi sebuah perusahaan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi perusahaan tergantung pada kualitas kinerja.

Faktor kedua, yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan merasa ingin tetap tinggal dengan organisasinya, karyawan yang mempunyai komitmen *continuance* tinggi hal tersebut dikarenakan adanya kondisi yang mengharuskan karyawan tinggal dengan organisasi tersebut, karyawan yang mempunyai komitmen *normative* yang tinggi dikarenakan adanya perasaan bahwa mereka harus bersama dengan organisasi. Komitmen organisasi dapat dianggap sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja dan kemauan bekerja atas nama/ untuk kepentingan organisasi, dan kemungkinannya mempertahankan keanggotaannya (Jex and Thomas (2008:152) dalam Kaswan (2015:125). Pada PT. Indomobil Finance Indonesia Cabang Surabaya adanya indikasi menurunnya komitmen dapat digambarkan dengan adanya beberapa karyawannya yang mulai suka terlambat masuk kerja, membolos, meninggalkan jam kerja.

Faktor selanjutnya, yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah semangat kerja. Semangat kerja merupakan faktor yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap

karyawan sehingga mereka dapat menyelesaikan dan melakukan seluruh tugas dan pekerjaan yang baik. Semangat kerja bisa saja dipengaruhi oleh situasi dari karyawan itu sendiri, bawahan, pimpinan maupun lingkungan sekitar tempat bekerja. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2015: 160). Pada PT. Indomobil Finance Indonesia Cabang Surabaya adanya kebosanan kerja yang dialami karyawan, hilangnya minat terhadap pekerjaan, menurunnya semangat kerja, adanya ketidakpuasaan dalam bekerja dan keinginan untuk mencapai tujuan berkurang yang disebabkan oleh kurangnya motivasi.

Tabel 1

Data Jasa Pembiayaan Pelanggan PT Indomobil Finance Indonesia Cabang Surabaya Periode 2018-2020

Tahun	Total Pembiayaan			
	R2	R4 New Car	R4 Used Car	CV
2018	1245	222	132	215
2019	1120	262	125	203
2020	876	165	112	186

Sumber Data : data Jasa Pembiayaan Pelanggan PT. Indomobil Finance, tahun 2021

Pada Tabel 1 dipaparkan data pembiayaan pelanggan pada 3 tahun terakhir periode 2018 – 2020. Berdasarkan data diatas jasa pembiayaan Untuk tahun 2020 adanya penurunan drastis pada tiap divisi dapat dilihat dari tabel di atas karena tahun 2020 memasuki masa pandemi dimana daya beli masyarakat berkurang. pada tahun 2018 untuk tiap divisi yaitu R2, R4 New Car, R4 Used Car, dan CV merupakan penjualan tertinggi dibandingkan dengan 2019 dan 2020. Pada tahun 2019 adanya penurunan untuk pembiayaan pelanggan untuk divisi R2, R4 New Car, R4 Used Car, dan CV.

Fenomena yang terjadi di PT Indomobil Finance Indonesia Cabang Surabaya dimana masih ada kendala lain di perusahaan antara lain ditemukan adanya permasalahan karyawan yaitu sering harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, adanya beberapa karyawannya yang mulai suka terlambat masuk kerja, membolos, meninggalkan jam kerja, kebosanan kerja yang dialami karyawan, dan hilangnya minat terhadap pekerjaan. Hal dapat ini meyebabkan tingkat penjualan turun dan merosot. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul: "Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Administrasi PT. Indomobil Finance Indonesia Cabang Surabaya". Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi Administrasi PT. Indomobil Finance Indonesia Cabang Surabaya, 2) apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi Administrasi PT. Indomobil Finance Indonesia Cabang Surabaya, dan 3) Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi Administrasi PT. Indomobil Finance Indonesia Cabang Surabaya. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitiannya adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan divisi Administrasi PT. Indomobil Finance Indonesia Cabang Surabaya, 2) untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan divisi Administrasi PT. Indomobil Finance Indonesia Cabang Surabaya, dan 3) untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan divisi Administrasi PT. Indomobil Finance Indonesia Cabang Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Stres Kerja

Mangkunegara (2013: 157) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Siagian (2013: 300) juga mendefinisikan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Menurut Robbins dan Judge (2013 : 597) , stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.

Komitmen Organisasi

Menurut Jex and Thomas (2008:152) dalam Kaswan (2015:125) bahwa komitmen organisasi dapat dianggap sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja dan kemauan bekerja atas nama/untuk kepentingan organisasi, dan kemungkinannya mempertahankan keanggotaannya. Menurut Luthans (2011:190) komitmen organisasional adalah adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja dan pada peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraan. Menurut Moorhead dan Griffin (2015:134) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Semangat Kerja

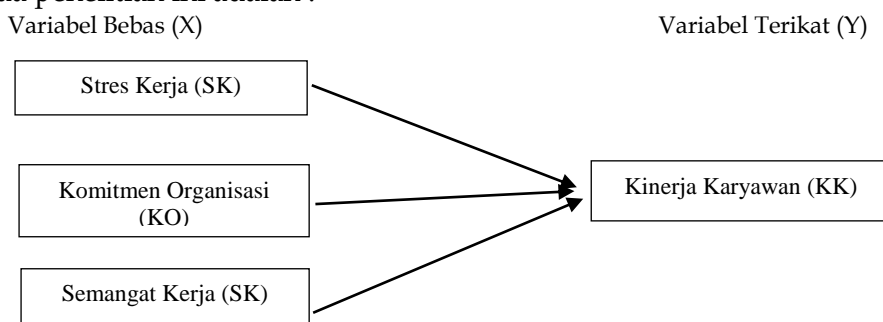
Menurut Nitisemito (2015: 160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Menurut Hasibuan (2014:60) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kinerja Karyawan

Nawawi dalam Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:131) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Sedangkan menurut Foster dan Seeker dalam Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang pada pekerjaan yang bersangkutan sesuai dengan ukuran yang berlaku.

Kerangka Pemikiran atau Rerangka Konseptual

Berdasarkan teori stres kerja, komitmen organisasi dan semangat kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kerangka konseptual yang dapat digambarkan pada penelitian ini adalah :



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:105) menyatakan bahwa Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam sebuah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan landasan teori diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Moorhead dan Griffin (2013: 186), menyatakan bahwa salah satu konsekuensi organisasi nyata dari terlalu banyak stres adalah penurunan dalam kinerja. Berdasarkan pernyataan tersebut bahwa stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja. Namun stres kerja dapat berpengaruh positif dan dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja. Stres kerja yang berpengaruh positif akan meningkatkan kinerja, sedangkan stres kerja yang berpengaruh negatif akan menurunkan kinerja.

H1 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen Organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai Organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Wibowo (2015:209) komitmen organisasional merupakan keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut dalam upaya peningkatan Kinerja.

H2: Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nawawi (2015) bahwa, "Semangat kerja merupakan suasana batin seorang karyawan yang berpengaruh pada usahanya untuk mewujudkan suatu tujuan melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya". Dengan kata lain, semangat kerja merupakan usaha untuk melakukan pekerjaan secara giat didasarkan atas rasa percaya diri, motivasi diri yang kuat, disertai rasa tetap gembira sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik..

H3: Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (objek) Penelitian

Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:35-36) metode kuantitatif adalah sebagai berikut: "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.". Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh stres kerja, komitmen organisasional dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan, maksud dari penelitian ini membenarkan dan memperkuat hipotesis.

Teknik Pengambilan Sampel

Arikunto (2013:174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi, untuk itu sampel yang diambil harus betul-betul representatif (mewakili). Menurut Hadi (2015:192) "Sampling adalah cara atau teknik yang digunakan untuk mengambil sampel".. Untuk menentukan sampel dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu sampling jenuh. Menurut Riduwan (2012:64) menjelaskan "sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus". Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Indomobil Finance Indonesia Cabang Surabaya berjumlah 37 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data kuantitatif. Menurut Kuncoro (2013: 145). Data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka), yang dapat dibedakan menjadi data interval dan data rasio.. Data dapat berasal dari dokumen atau keterangan responden, baik dalam bentuk statistik, maupun dalam bentuk lain untuk keperluan penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan data primer. Menurut Sujarweni (2015:88) definisi data primer adalah sebagai berikut: "Data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus dan panel atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber.". Data primer diperoleh dari menyebar kuesioner ke karyawan PT Indomobil Finance Indonesia Cabang Surabaya sebagai responden.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel dependen adalah variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang mempengaruhinya. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Variabel ini diukur dengan instrument pertanyaan dan jawaban diukur menggunakan skala likert dengan 5 (lima) alternatif jawaban. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan variabel dependen. Variabel dalam penelitian ini adalah stres kerja, komitmen organisasi dan semangat kerja. Variabel-variabel ini diukur menggunakan skala likert dengan 5 (lima) alternatif jawaban. Perinciannya adalah sebagai berikut: 1) Sangat Tidak Setuju (STS); 2) Tidak Setuju (TS); 3) Netral (N); 4) Setuju (S); 5) Sangat Setuju (SS).

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya ataupun mendapat tekanan dari atasan yang di tuntut untuk menyelesaikan pekerjaan cepat dan tepat. Menurut Mangkunegara (2013:157) indikator-indikator untuk mengukur stres kerja sebagai berikut: a. Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan, dan klien. b. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban. c. Ketidakcocokan dengan pekerjaan. d. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang. e. Beban lebih.

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut, meskipun mendapat tawaran dari perusahaan lain yang menawarkan gaji lebih tinggi. Menurut Spencer dan Spencer (1993:87) dalam Kaswan (2015:127), ada empat indikator perilaku umum dari komitmen organisasi, yaitu: a. Ada kerelaan untuk membantu kolega menyelesaikan tugas-tugas organisasi. b. Menyatukan aktivitas dan prioritas yang dimiliki untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang lebih besar. c. Memahami kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar. d. Memilih kebutuhan-kebutuhan organisasi yang pantas daripada mengikuti beberapa minat profesional.

Semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai kinerja yang terbaik. Menurut Nitisemito (2015:170-180) ada empat indikator-indikator semangat kerja adalah: a. Pekerjaan lebih cepat diselesaikan. b. Kerusakan akan dikurangi. c. Absensi akan dapat diperkecil. d. Perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang pada pekerjaan yang bersangkutan sesuai dengan ukuran yang berlaku. Menurut Widodo (2015:233) instrument pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja yang meliputi : a. Prestasi kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja. b. Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif dan lain-lain. c. Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku di sini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin. d. Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

TEKNIK ANALISIS DATA

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis statistik yang perhitungannya dilakukan dengan menggunakan SPSS 23. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda karena variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari satu variabel.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden yang berkaitan dengan laki - laki maupun wanita yang berstatus sebagai Karyawan PT Indomobil Finance Indonesia Cabang Surabaya berkaitan dengan jenis kelamin mereka dapat dijelaskan dalam Tabel 2, sebagai berikut ini:

Tabel 2
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	12	32,4%
Wanita	25	67,6%
Total	37	100%

Sumber Data : data primer, diolah 2021

Dari Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa responden pria sebanyak 12 orang atau 32,4% dan responden wanita sebanyak 25 orang atau 67,6%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden yang berkaitan dengan laki - laki maupun wanita yang berstatus sebagai Karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia Cabang Surabaya berkaitan dengan usia mereka dapat dijelaskan dalam Tabel 3 dibawah, sebagai berikut:

Tabel 3
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
< 25 tahun	12	32,4%
26 - 35 Tahun	13	35,1%
36 - 45 Tahun	8	21,6%
>46 Tahun	4	10,8%
Total	37	100%

Sumber Data : data primer, diolah 2021

Dari Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa responden usia < 25 tahun sebanyak 12 orang atau 32,4%, berusia 26 - 35 tahun sebanyak 13 orang atau 35,1%, berusia 36 - 45 tahun sebanyak 8 orang atau 21,6%, >30 tahun sebanyak 4 orang atau 10,8%.

UJI VALIDITAS

Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dari empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu stres kerja, komitmen organisasi, semangat kerja dan kinerja karyawan dengan responden 37 karyawan.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2- tailed)	Keterangan
Stres Kerja (X1)	XI-1	0,537	0,001	Valid
	X1-2	0,784	0,000	Valid
	X1-3	0,624	0,000	Valid
	X1-4	0,591	0,000	Valid
	X1-5	0,686	0,000	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	X2-1	0,873	0,000	Valid
	X2-2	0,847	0,000	Valid
	X2-3	0,739	0,000	Valid
	X2-4	0,642	0,000	Valid
Semangat Kerja (X3)	X3-1	0,840	0,000	Valid
	X3-2	0,870	0,000	Valid
	X3-3	0,904	0,000	Valid
	X3-4	0,893	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1-1	0,859	0,000	Valid
	Y1-2	0,783	0,000	Valid
	Y1-3	0,779	0,000	Valid
	Y1-4	0,829	0,000	Valid

Sumber Data : data primer, diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4 diatas bisa diambil kesimpulan bahwa semua pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu stres kerja, komitmen organisasi dan semangat kerja serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan, keseluruhan dari variabel diatas dinyatakan valid. Hal ini terjadi dikarenakan keseluruhan dari item pernyataan menghasilkan nilai signifikansi $\leq 0,05$.

UJI RELIABILITAS

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menilai sebuah konsistensi dari instrument penelitian. Instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai dari *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6. Pada tabel 5 menunjukkan hasil dari uji reliabilitas untuk empat variabel yang digunakan pada penelitian ini.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items	Cronbach Alpha	Keterangan
Stres Kerja	0.652	5	0.6	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.781	4	0.6	Reliabel
Semangat Kerja	0.895	4	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.822	4	0.6	Reliabel

Sumber Data : data primer, diolah 2021

Tabel 5 menunjukkan bahwa pernyataan pada kuisioner ini dapat dikatakan reliabel karena mempunyai nilai *crochbach alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini dapat menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan dalam kuisioner akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan memperoleh jawaban yang relative sama dengan jawaban yang sebelumnya.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Perhitungan regresi linier berganda antara variabel stres kerja, komitmen organisasi, semangat kerja dan kinerja karyawan dengan dibantu program SPSS dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6
Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error	T	Sig.
(Constant)	4,071	1,912	2,129	0,041
Stres Kerja	- 0,264	0,108	-2,433	0,021
Komitmen Organisasi	0,538	0,102	5,260	0,000
Semangat Kerja	0,332	0,092	3,606	0,001

Sumber: data primer, diolah 2021

$$KK = 4,071 - 0,264 SK + 0,538 KO + 0,332 SKE + e$$

Hasil dari persamaan regresi linier berganda diatas memberikan pengertian sebagai berikut:

1. β_1 (nilai koefisien regresi dari stres kerja) bernilai negatif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang memiliki arti ketika stres kerja semakin naik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang semakin menurun.
2. β_2 (nilai koefisien regresi dari komitmen organisasi) bernilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang memiliki arti ketika komitmen organisasi yang diberikan telah dilakukan dengan maksimal maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang semakin meningkat.
3. β_3 (nilai koefisien regresi dari semangat kerja) bernilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang memiliki arti ketika semangat kerja yang diberikan telah dilakukan dengan maksimal maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang semakin meningkat.

UJI ASUMSI KLASIK

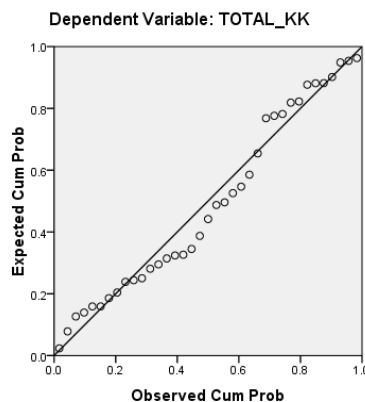
Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen apakah kedua variabel tersebut memiliki distribusi

normal atau tidak. Model regresi yang baik yaitu distribusi data yang normal atau mendekati normal. Data berdistribusi normal jika penyebaran plot berada disepanjang garis 45°. Hasil uji normalitas dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : data primer, diolah 2021

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.36541051
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.121
	Negative	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		.737
Asymp. Sig. (2-tailed)		.649

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

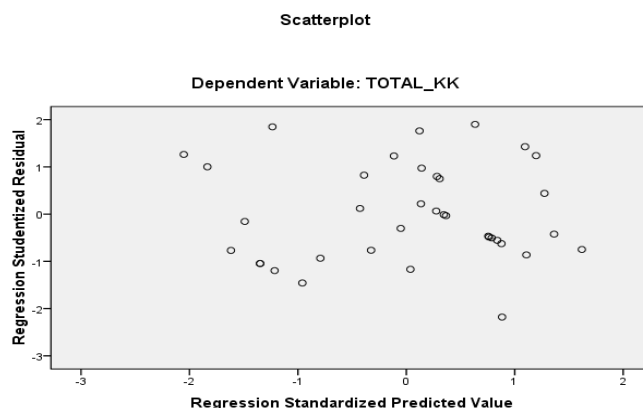
Sumber: data primer, diolah 2021

Hasil grafik plot normal dapat diketahui berada disepanjang mengikuti garis 45°, sedangkan nilai signifikansi Kolmogorov-smirnov pada *Asymp signiikansi* lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,649 maka oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal sehingga dapat dibuat dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas ini dilakukan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual pada model regresi dari peneitian satu ke penelitian yang lain. Jika variance pada residual dari suatu penamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedasitisitas, dan jika berbeda maka dapat disebut heteroskedastisitas. Berikut hasil dari penlitian ini:

Gambar 3
Gambar Scatterplot



Sumber: data primer, diolah 2021

Berdasarkan dari gambar 3 gambar scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data diatas. Oleh sebab itu berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada regresi data, sehingga model regresi diatas layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel stres kerja, komitmen organisasi dan semangat kerja. Setelah dilakukannya uji asumsi klasik ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model persamaan regresi linier dalam penelitian ini bebas dari asumsi dasar (klasik), sehingga pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t akan dilakukan dalam penelitian ini untuk kesempurnaan penelitian ini.

Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk mendeteksi adanya problem multikolinieritas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai dari Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) sebagai berikut:

Apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) ≥ 10 , maka terjadi multikolinieritas.

Apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) ≤ 10 , maka tidak multikolinieritas.

Apabila nilai *Tolerance* (TOL) $\geq 0,1$, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Apabila nilai *Tolerance* (TOL) $\leq 0,1$, maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Stres Kerja	0,815	1,227	Non Multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0,845	1,184	Non Multikolinieritas
Semangat Kerja	0,956	1,046	Non Multikolinieritas

Sumber: data primer, diolah 2021

Hasil dari Tabel 8 diatas terlihat bahwa variabel stres kerja, komitmen organisasi, dan semangat kerja dinyatakan terbebas dari multikolinieritas dikarenakan nilai dari VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10.

UJI KELAYAKAN MODEL

Uji F

Uji F ini dilakukan untuk mngetahui apakah stres kerja, komitmen organisasi, dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil dari uji F ini dapat dilihat pada tabel 16 dibawah ini

Tabel 9
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84.127	3	28.042	13.788	.000 ^a
	Residual	67.116	33	2.034		
	Total	151.243	36			

a. Predictors: (Constant), TOTAL_SKE, TOTAL_KO, TOTAL_SK

b. Dependent Variable: TOTAL_KK

Sumber: data primer, diolah 2021

Dari Tabel 9 diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung dengan tingkat signifikansi 0,000 (dibawah 0.05) dan sebesar 13,788 yang dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas yaitu stres kerja, komitmen organisasi, dan semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil dari uji Koefisien Determinasi (R²) ini dapat dilihat pada tabel 10 dibawah ini:

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.556	.516	1.42612

a. Predictors: (Constant), TOTAL_SKE, TOTAL_KO, TOTAL_SK

b. Dependent Variable: TOTAL_KK

Sumber: data primer, diolah 2021

Dari Tabel 10 diatas menunjukkan nilai R sebesar 0,746. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kuat karena > 0,50. Nilai R Square sebesar 0,556 atau 55,6%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja, komitmen organisasi, dan semangat kerja sebesar 55,6% dan sisanya 44,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak menjadi variabel dalam penelitian ini.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis atau uji t ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas yaitu stres kerja, komitmen organisasi, dan semangat kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Berikut adalah hasl dari uji t pada peneltian ini:

Tabel 11
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)
Coefficients^a

Model	T	Sig.	Keterangan
(Constant)	2,129	0,041	
Stres Kerja	-2,433	0,021	Signifikan
Komitmen Organisasi	5,260	0,000	Signifikan
Semangat Kerja	3,606	0,001	Signifikan

Sumber: data primer, diolah 2021

- a. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 11 diperoleh nilai koefisien regresi bernilai negatif dan nilai signifikansi untuk stres kerja adalah 0,021. Dari nilai tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja memiliki nilai negatif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
 Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 11 diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk komitmen organisasi adalah 0,000. Dari nilai tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 11 diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk semangat kerja adalah 0,001. Dari nilai tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semangat kerja memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka stres kerja memiliki nilai negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi Administrasi PT. Indomobil Finance Indonesia Cabang Surabaya, hal ini dapat dibuktikan dengan melihat dari uji t yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,021 yang lebih kecil dari 0,05. Dari nilai diatas maka stres kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan divisi Administrasi PT. Indomobil Finance Indonesia Cabang Surabaya.

Moorhead dan Griffin (2013: 186), menyatakan bahwa salah satu konsekuensi organisasi nyata dari terlalu banyak stres adalah penurunan dalam kinerja. Berdasarkan pernyataan tersebut bahwa stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja. Namun stres kerja dapat berpengaruh positif dan dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja. Stres kerja yang berpengaruh positif akan meningkatkan kinerja, sedangkan stres kerja yang berpengaruh negatif akan menurunkan kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Diputra dan Surya (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka komitmen organisasi memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi Administrasi PT. Indomobil Finance Indonesia Cabang Surabaya, hal ini dapat dibuktikan dengan melihat dari uji t yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari

0,05. Dari nilai diatas maka komitmen organisasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan divisi Administrasi PT. Indomobil Finance Indonesia Cabang Surabaya.

Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen Organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai Organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Wibowo (2015:209) komitmen organisasional merupakan keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut dalam upaya peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Susanti dan Palupiningdyah (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi yang dibalik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka Semangat kerja memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi Administrasi PT. Indomobil Finance Indonesia Cabang Surabaya, hal ini dapat dibuktikan dengan melihat dari uji t yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dari nilai diatas maka Semangat kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan divisi Administrasi PT. Indomobil Finance Indonesia Cabang Surabaya.

Nawawi (2015) bahwa, "Semangat kerja merupakan suasana batin seorang karyawan yang berpengaruh pada usahanya untuk mewujudkan suatu tujuan melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya". Dengan kata lain, semangat kerja merupakan usaha untuk melakukan pekerjaan secara giat didasarkan atas rasa percaya diri, motivasi diri yang kuat, disertai rasa tetap gembira sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Pratama dan Wardani (2017) dan Deswita, et al. (2018) yang menyatakan bahwa semangat kerja yang diberikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai nilai yang bertanda negatif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan divisi Administrasi PT. Indomobil Finance Indonesia Cabang Surabaya. Meskipun karyawan merasa adanya intimidasi, tekanan, tuntutan dari perusahaan yang lebih besar dan merasa terbebani setiap menyelesaikan pekerjaan tetapi karyawan sanggup menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai nilai bertanda positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan divisi Administrasi PT. Indomobil Finance Indonesia Cabang Surabaya. Hal ini dapat dilihat dari karyawan bersedia mengorbankan waktu, pikiran serta merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi masalahnya sehingga karyawan tetap setia atau loyal meskipun ada tawaran dari perusahaan lain yang memberikan gaji yang lebih besar dan fasilitas yang lebih memadai. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa semangat kerja mempunyai nilai bertanda positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan divisi Administrasi PT. Indomobil Finance Indonesia Cabang Surabaya. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan dan merasa nyaman dalam bekerja sehingga karyawan bersemangat dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang di ditetapkan oleh perusahaan.

Saran

Saran divisi Administrasi PT. Indomobil Finance Indonesia Cabang Surabaya antara lain:

Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan divisi Administrasi PT. Indomobil Finance Indonesia Cabang Surabaya, sebaiknya pimpinan memberikan pekerjaan kepada karyawan berjenis kelamin wanita yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga karyawan tidak merasa jenuh dan tertekan dalam menyelesaikan pekerjaannya agar tetap optimal dan lebih berkonsentrasi dalam pekerjaannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan divisi Administrasi PT. Indomobil Finance Indonesia Cabang Surabaya, seharusnya pimpinan melibatkan karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 6 tahun dalam setiap membuat keputusan sehingga karyawan merasa memiliki peran dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dan dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan, karena pengaruh terbesar keberhasilan suatu perusahaan ada pada Komitmen Organisasi pada karyawannya. Diharapkan agar PT. Indomobil Finance Indonesia Cabang Surabaya, perusahaan diharapkan memberikan kenyamanan pada karyawan berjenis kelamin pria maupun wanita meskipun berpendidikan terakhir SMA atau SMK dan sudah bekerja selama lebih dari satu tahun dengan cara memberikan fasilitas yang memadai sehingga karyawan tetap bersemangat dalam bekerja dan tidak terpikirkan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel bebas ataupun terikat, atau bisa juga untuk menggunakan variabel penghubung agar hasil yang didapatkan bisa menjadi pembanding dengan penelitian ini, yang menggunakan telah menggunakan variabel stres kerja, komitmen organisasi, semangat kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Deswita, Pamela. Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*. ISSN 2615 -2142
- Diputra Ade Agus Diama Purwa dan Ida Bagus Ketut Surya (2019) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Destination Asia Bali. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 2, 2019: 7986 – 8015.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII: Semarang .
- Hasibuan S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Kaswan Akhyadi, 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung.
- Kuncoro, Mudrajad. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 3. Erlangga: Jakarta.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill: Education: New Jersey.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya; Bandung.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta.
- Nataria, Octavia; Dedi, Selmi; Sabarofek, Margareth Sylvia. (2018) Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop Dan Umkm Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, [S.l.] p. 67-83. ISSN 2623-0887.
- Nawawi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Gadjah Mada: Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2014, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia: Jakarta.
- _____. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia: Bandung.

- Pratama Abdul Aziz Nugraha dan Aprina Wardani (2017) Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Muqtasid*, 8(2) 2017: 119-129
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Andi: Yogyakarta.
- Putrana Yoga, Azis Fathoni dan Moh Mukeri Warso (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal Of Management*, Volume 2 No.2 Maret 2016.
- Riduwan. 2012. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Alfabeta: Bandung.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. Pearson Education : New Jersey
- Siagian, Sondang P. 2013, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi aksara: Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Akuntansi Manajemen*. Pustaka Baru Press: Yogyakarta.
- Susanti S, dan Palupiningdyah P. (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Turnover Intention sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal* 5 (1). ISSN 2252-6552.
- Sutrisno Hadi,. 2015. *Statistika*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Tohardi Ahmad, (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*., Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat, Rajawali Pers: Jakarta
- Widodo, Suparno. 2015." *Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia*". Pustaka Pelajar: Yogyakarta