

PENGARUH STRES KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA KINERJA KARYAWAN
PT.SEGAR KUMALA PERSADA

Vita Qur'Anita

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Email : vitanita33@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance at PT. Segar Kumala Persada greatly affects the company's performance in realizing its vision and mission which is recognized as a progressive company. This study aims to examine work stress and work culture on job satisfaction and employee performance at PT, Segar Kumala Persada. This research is a quantitative research with a survey approach. Respondents were 32 employees, all employees of PT. Fresh Kumala Persada and as a sample. The variables are research work stress (X1), work culture (X2), job satisfaction (Z), employee performance (Y). This research instrument uses a questionnaire (questionnaire) which consists of 18 detailed questions. Work stress variable consists of 4 questions. Work culture consists of 3 questions. Job satisfaction consists of 7 questions and employee performance consists of 4 questions. Each question is measured using a Likert scale with 5 choice options. The data analysis method used is path analysis using the SPSS 21 program. The results of this study indicate that: 1) Job stress and work culture have a significant effect on employee performance. 2) Job satisfaction has a significant effect on employee performance satisfaction

Keywords: *Job Stress, Work Culture, Job Satisfaction, Employee Performance*

Pendahuluan

Orang selalu memiliki pengaruh aktif dan lebih sering dalam semua aktivitas organisasi. Karena mereka adalah Perencana, Pelaku, dan Penentu tercapainya misi organisasi. Meskipun perangkat perusahaan sudah sangat matang, misi tidak bisa dicapai tanpa ikut serta aktif dari pegawai, alat internal yang modern tidak berguna bagi bisnis jika peran aktif karyawan tidak diperhitungkan. Karyawan kunci lebih susah dan sempurna sebab memiliki kombinasi Pemikiran, Perasaan, Status, Keinginan, dan Latar Belakang yang relevan dengan organisasi. Karyawan tidak dapat sepenuhnya mengatur dan mengontrol mesin, modal, manajemen gedung, dll.

Dalam perkembangan globalisasi saat ini. Sumber Daya Manusia (SDM) ialah *equity* awal pengembangan perusahaan. Oleh sebab itu kualitas talenta wajib terus *diupgrade* dan dikelola untuk mencapai misi yang diinginkan. Dengan memenuhi misi dan visi perusahaan,

organisasi dapat memaksimalkan bakat mereka dan menambah nilai bagi organisasi mereka. Kinerja biasanya diartikan sebagai pemenuhan kewajiban karyawan yang telah mencapai tujuannya.

Kinerja sangat penting untuk menunjukkan visi, misi, dan keberhasilan atau kegagalan organisasi untuk mencapai tujuannya. Dicapai dalam perjalanan ke tujuan yang ditetapkan, yang sejalan dengan tujuan. Apa yang memainkan peran penting dalam kinerja organisasi Anda tergantung pada variabel individu. Ini terdiri dari keluarga, status sosial, pengalaman, usia, asal dan jenis kelamin. Agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan, mereka harus termotivasi untuk bekerja mencapai segala sesuatu yang mereka inginkan.

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia, bersama dengan faktor-faktor lain seperti modal, adalah salah satu faktor terpenting bagi sebuah perusahaan. Oleh karena itu, salah satu tugas perusahaan yang dikenal dengan Human Resources Management (SDM) adalah pengalokasian sumber daya manusia yang tepat untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Proses pengelolaan penggunaan bahan baku dan personel untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses ini melibatkan pengorganisasian, memimpin, mengkoordinasikan, dan mengevaluasi individu untuk mencapai tujuan tersebut. Ada beberapa definisi Manajemen Sumber Daya Manusia. Artinya, pengangkatan, pemilihan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi.

Menurut Dessler (2013:2), manajemen SDM adalah arah dan metode yang dibutuhkan seseorang untuk mengimplementasikan aspek manusia dan sumber daya manusia. Tugas administrasi meliputi rekrutmen, seleksi, pelatihan, kompensasi, dan evaluasi. Menurut Manolag (2013:11), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni dan ilmu merencanakan, menggerakkan, dan mengendalikan tenaga kerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam kepuasan karyawan. Manajemen sumber daya manusia ialah ilmu *upgrading*

karyawan dengan rasa disiplin dan keterlibatan mereka dalam kegiatan.

Stres Kerja

Charles de Spielberger (dalam Handoyo, 2010:63) menyatakan bahwa stres adalah kebutuhan eksternal yang mempengaruhi seseorang, misalnya benda-benda di sekitar terdekat atau rangsangan yang secara objektif berbahaya. Stres sering didefinisikan sebagai stres, ketegangan, atau ketidaknyamanan eksternal yang tidak nyaman. Menurut Gibson Ivanchevich (dalam Herminta 2011: 17), stres kerja adalah respon adaptif yang dimediasi melalui diskusi siklus mental individu atau berpotensi dan merupakan konsekuensi dari setiap gerakan (iklim), keadaan atau kejadian luar yang membutuhkan mental atau fisik. kekuatan satu individu. Seperti yang ditunjukkan oleh Gerberg (dalam Setiyana, V.Y. 2013:384), stres di tempat kerja adalah istilah yang merepotkan untuk dicirikan. Stres di tempat kerja terjadi pada seseorang yang melarikan diri dari masalah karena perwakilan tertentu meningkatkan tingkat pekerjaan ke arah tekanan.

Menurut Gibson (dalam Hermita, 2011: 19), ada empat faktor penyebab stres. Stres muncul dari tekanan kerja. Stresor tersebut antara lain:

a. Stres lingkungan.

Dalam bentuk cahaya, suara, suhu dan udara yang tercemar.

b. Stres individu.

Dalam bentuk konflik peran, pembatasan peran, tekanan kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, kurangnya pengembangan profesional dan program pelatihan.

c. Tekanan teman sebaya.

Dalam bentuk hubungan yang buruk dengan rekan kerja, bawahan dan atasan.

- d. Tekanan organisasi.

Dalam bentuk non-partisipasi, struktur organisasi, tingkat pekerjaan .

Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kebutuhan manusia sangat berbeda, dua macam dan tingkatannya, bahkan manusia seringkali memiliki kebutuhan yang tidak terbatas. Ini menyiratkan bahwa kebutuhan ini menciptakan dalam jangka panjang dan secara individu secara konsisten melakukan semua yang dapat dijangkau untuk memenuhkannya. Kebutuhan manusia dicirikan sebagai apa saja yang diinginkan, dicapai, dan dihargai. Selanjutnya, individu mendominasi untuk melakukan apa yang dikenal sebagai pekerjaan. Tidak setiap gerakan disebut kerja (Rivai, 2011:856). Seperti yang ditunjukkan oleh Davis dan Newstrom dalam (Lijan, 2012:256), kepuasan kerja adalah berbagai perasaan representatif tentang apakah pekerjaan itu menghibur. Ada perbedaan signifikan antara perasaan ini dan dua elemen berbeda yang menarik perwakilan. adalah sukacita relatif atau dirancang.

Abdurrachmat (2006:10) menjelaskan bahwa indikator kepuasan kerja hanya diukur dari segi disiplin, etos kerja, dan *turnover* yang rendah. Sehingga ketika disiplin, etos kerja dan perputaran karyawan yang tinggi maka kepuasan kerja karyawan perusahaan turun.

Menurut Abdus (2014:16), Kepuasan kerja seorang pegawai bisa diukur seperti dibawah:

1. *Job content* menunjukkan pekerjaan yang sebenarnya sehingga dapat dikontrol secara memadai.
2. Organisasi dan manajemen
3. Pengawasan
4. Kesempatan promosi
5. Kondisi kerja

Kinerja Karyawan

Menurut Muhammad Zainur Roziqin (2010:41), kinerja pegawai adalah keseluruhan proses kerja seseorang, juga, hasilnya dapat digunakan sebagai alasan untuk memutuskan apakah pekerjaan seseorang dapat diterima atau tidak.

Sementara itu, Wiarawan (2009:3) menegaskan bahwa pameran adalah efek lanjutan dari kapasitas atau penunjuk suatu posisi atau posisi dalam jangka waktu tertentu. sejalan dengan pandangan Hariman dan Highlert sebelumnya (Muhammad Zainur, 2010: 41).) Merupakan wujud kerja dari peralatan dan sebagai dasar untuk menilai apakah maksud dan tujuan organisasi pemerintah tersebut meliputi hasil yang dicapai pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Menurut Hadari Nawawi (2006:6465), kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor:

1. Informasi, khususnya tentang pekerjaan yang mereka selesaikan, mencakup jenis dan tingkat pengajaran dan persiapan yang diadakan di distrik-distrik.
2. Pengalaman tidak hanya diidentikkan dengan waktu dan lamanya pekerjaan, tetapi juga suasana yang mengundang, memperluas kapasitas untuk bekerja di wilayah tertentu.
3. Karakter ke individu mengelola ruang kerja, seperti minat, kemampuan, kolaborasi atau perubahan, hambatan, inspirasi kerja, dan perspektif terhadap pekerjaan.

Berdasarkan beberapa ahli diatas, variabel yang mempengaruhi pelaksanaan pekerja adalah faktor dalam dan faktor luar. Unsur batinhiah adalah unsur luar biasa yang berasal dari perwakilan yang sebenarnya, seperti minat, hadiah, informasi, moral, karya, dan inspirasi. panggilan. Unsur luar adalah faktor yang berasal dari luar pekerja, misalnya pedoman organisasi, tempat kerja, keadaan keuangan, dan kerangka kerja.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2014: 8), metode survei kuantitatif adalah metode survei filosofis dan agresif digunakan untuk mempelajari contoh populasi tertentu.

Strategi pemeriksaan pada umumnya sewenang-wenang, berbagai informasi menggunakan perangkat penelitian, dan informasi menyelidiki secara kuantitatif atau memutuskan teori.

Populasi dan Sampel

Populasi Menurut Sugiyono (2012: 119), populasi adalah spekulasi ruang yang dibingkai oleh item atau subjek yang memiliki karakteristik merek dagang tertentu yang didikte oleh spesialis untuk berkonsentrasi pada mereka dan mencapai kesimpulan dari mereka. Populasi dalam review ini adalah 32 orang dari PT. Segar Kumala Persada,

Sampel sebagian dari jumlah dan kualitas populasi adalah tes (Sugiyono, 2015: 168). Strategi pemeriksaan untuk tinjauan ini diselesaikan dengan menggunakan uji atau statistik terendam. Ini adalah cara untuk menentukan contoh jika semua individu dari populasi telah diperiksa (Sugiyono, 2013:85).

Sampel dalam survei ini sesuai dengan total populasi sebanyak 32 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Metode Kuisisioner

Menurut (Sugishirono, 2017: 142), kuisisioner merupakan salah satu survei data yang harus dijawab secara tertulis kepada responden. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala Likert sebagai skala. Menurut Sugiyono, 2018: 93), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok orang tentang fenomena sosial yang secara khusus diidentifikasi oleh peneliti. Skala likert level 4, 1 sampai 5, yaitu:

- a. Sangat setuju (ss) = 5
- b. Setuju (s) = 4
- c. Cukup setuju (cs) = 3
- d. Tidak setuju (ts) = 2
- e. Sangat tidak setuju (sts) = 1

Observasi

Menurut (Sugishirono, 2017; 145), observasi adalah teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dan observasi memiliki karakteristik tertentu dibandingkan dengan observasi lainnya: angket dan wawancara.

Wawancara

Wawancara adalah cara mengumpulkan informasi yang sistematis berdasarkan tujuan peneliti dengan pertanyaan dan jawaban sepihak. Wawancara merupakan suatu bentuk komunikasi lisan atau suatu bentuk percakapan yang bertujuan untuk memberikan informasi. Kami mewawancarai sejumlah kecil responden untuk mendapatkan informasi lebih lanjut tentang masalah ini.

Hasil dan Pembahasan

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Segar KumalaPersada

Berdasarkan uji parsial (uji coba) yang dilakukan dengan aplikasi SPSS 21 diketahui jika variabel Beban Kerja diberikan besaran nilai Sig 0,023, nilai & lt; 0.05, maka bisa dikatakan bahwa variabel tekanan kerja berpengaruh signifikan terhadap pemenuhan pekerjaan di PT. Segar Kumala Persada, sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil kuisioner menunjukkan bahwa apresiasi perusahaan terhadap kerja karyawan yang baik lebih rendah dibandingkan dengan beban kerja.

Menurut penelitian tahun 2013 oleh Helmi Buyung Aulia Safrizal, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Segar Kumala

Persada

Berdasarkan pengujian parsial (uji coba) yang dilakukan dengan aplikasi SPSS 21 diketahui variabel budaya kerja memiliki besaran nilai Sig 0,000 dengan nilai < 0.05 sehingga dapat dikatakan bahwa budaya kerja secara signifikan mempengaruhi tujuan kerja pada PT. Segar Kumala Persada, maka hipotesis kedua diterima. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai yang telah diajarkan perusahaan kepada karyawan membantu mereka mencapai kinerja bisnis dan pengakuan atas kerja baik mereka. Hasil dari penelitian ini bertepatan dengan penelitian Rizqina Zakiul Amri tahun 2017 Yaitu variabel Budaya Kerja mempengaruhi secara signifikan melalui uji parsial terhadap Kepuasan Kerja.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Segar Kumala

Persada

Dari uji parsial (pengujian) yang dilakukan dengan aplikasi SPSS 21 dapat diketahui bahwa variabel tanggung jawab memiliki nilai Sig sebesar 0,318 yaitu $> 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel tanggung jawab tidak berpengaruh kritis terhadap pekerja yang melakukan eksekusi di PT. Segar Kumala Persada, demikian spekulasi ketiga ditepis. Hal ini menyiratkan bahwa tekanan kerja organisasi saat ini tidak secara langsung mempengaruhi pelaksanaan pekerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab perwakilan membutuhkan kebutuhan aktual yang membutuhkan kecepatan dan ketegangan kerja dari atasan.

Dalam laporan terbaru oleh Anis Indriani yang menunjukkan bahwa tekanan kerja mempengaruhi pelaksanaan yang representatif, hal ini tidak sesuai dengan eksplorasi yang dipimpin dalam tinjauan ini, karena setiap organisasi

memiliki kerangka kerja dan aturan yang berbeda, sehingga kerangka kerja dan aturan ini secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. .

4. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Segar Kumala

Persada

Berdasarkan uji parsial (uji coba) yang dilakukan dengan aplikasi SPSS 21 diketahui variabel budaya kerja memiliki nilai Sig sebesar 0,007, nilai dan $t_{0,05}$ dan koefisien esteem positif, sehingga dapat dikatakan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan representatif di PT. Segar Kumala Persada untuk mendapatkan masing-masing dari mereka berempat. Ini menyiratkan bahwa budaya kerja secara langsung mempengaruhi eksekusi pekerja, konsekuensi dari jajak pendapat dalam ulasan ini menunjukkan bahwa karyawan selalu menggunakan nilai-nilai yang ditransmisikan oleh perusahaan untuk mengevaluasi pekerjaannya.

Sebuah studi tahun 2017 oleh Zakiul Amri Rizqina menunjukkan bahwa budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan bahwa ada kesamaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian saat ini, karena setiap karyawan selalu memiliki sistem pendukung untuk mendukung mereka, yaitu lingkungan dan budaya kerja.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Segara

Kumala Persada

Berdasarkan uji parsial (pengujian) yang dilakukan dengan aplikasi SPSS 21 didapatkan bahwa variabel pemenuhan pekerjaan memiliki nilai Sig sebesar 0,000 dengan nilai dan $t_{0,05}$, dapat dikatakan bahwa pemenuhan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT Segar Kumala Persada, sehingga hipotesis kelima diterima. Hasil kuisioner menunjukkan bahwa pelayanan perusahaan kepada karyawan sudah memuaskan.

Hal ini sesuai dengan pemeriksaan Zakiul Amri Rizqina tahun 2017 yang menunjukkan bahwa pemenuhan pekerjaan mempengaruhi pelaksanaan kepegawaian.

6. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Segar Kumala Persada

Mengingat konsekuensi dari pengujian SPSS yang dipimpin oleh para ilmuwan. Variabel stres kerja tidak berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai melalui pemenuhan pekerjaan pada pekerja PT. Segar Kumala Persada dengan nilai Sig 0,948 lebih menonjol dari 0,05 menepis spekulasi tersebut. Konsekuensi dari survei menunjukkan bahwa tidak adanya bantuan untuk perwakilan di tempat kerja dapat menyebabkan tekanan.

Komitmen dampak langsung bobot pekerjaan terhadap pelaksanaan pekerja adalah 1,1%, komitmen dampak langsung bobot pekerjaan terhadap pemenuhan pekerjaan melalui pemenuhan pekerjaan adalah 18,7%, maka dapat disimpulkan bahwa perhitungan tidak langsung dengan kepuasan kerja Inverter variabel memberikan hasil yang baik, lebih baik dengan kontribusi sebesar 18,7%.

7. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja PT. Segar Kumala Persada

Pengujian hasil SPSS yang dilakukan peneliti, variabel Budaya Kerja tidak ada dampak kritis terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan pegawai di PT. Segar Kumala Persada dengan nilai Sig 0,627 yang lebih penting dari 0,05, pengukur ketujuh. Hasil survei menunjukkan bahwa hambatan organisasi dalam memberikan kesempatan dan wewenang dalam setiap pekerjaan yang diberikan kepada perwakilan diremehkan.

Dampak langsung budaya kerja terhadap pelaksanaan pekerja adalah 10,6%. Dampak memutar dari budaya kerja pada pelaksanaan pekerja melalui pekerjaan

adalah 39,3%. Disimpulkan bahwa perhitungan langsung tidak menggunakan variabel. Hasil Kepuasan Kerja intervening lebih baik dibandingkan dengan penggunaan kontribusi variabel intervening adalah 53,1%.

Kesimpulan dan Saran

Setelah membahas hasil penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja memiliki pengaruh dengan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Kumala Persada segar. Stres kerja mendukung pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai, hal ini dapat diatasi oleh organisasi dengan dukungan dan motivasi dari atasan masing- masing.
2. Budaya kerja memiliki pengaruh dengan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kumala Persada segar. Budaya kerja yang diterapkan perusahaan mengutamakan kepuasan kerja para karyawannya, oleh karena itu perusahaan menuntut agar seluruh karyawan selalu saling mendukung dan menginspirasi.
3. Stres kerja tidak memiliki pengaruh dengan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kumala Persada segar. Artinya stres kerja yang dirasakan karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan, melainkan mengandalkan kerjasama tim dan dukungan antar karyawan, setiap karyawan tidak merasakan adanya stres kerja.
4. Budaya kerja memiliki pengaruh dengan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kumala Persada segar. Budaya kerja di perusahaan mendukung kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan mengevaluasi setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, yang kemudian menjadi keputusan untuk cara kerja yang lebih baik.

5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan PT. Kumala Persada segar. Kepuasan kerja membantu meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan menawarkan manfaat seperti bonus dan bonus sumpah untuk karyawan berprestasi dan lain-lain. Karyawan ingin meningkatkan kualitas pekerjaan mereka, yang berdampak langsung pada kinerja mereka.
6. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena kepuasan kerja di PT. Kumala Persada segar. Stres kerja dalam penelitian ini tidak mendukung kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Kerja tim mengurangi beban kerja karyawan.
7. Budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Kumala Persada segar. Budaya kerja dalam penelitian ini tidak mendukung kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Artinya kinerja karyawan dapat diukur secara langsung dengan budaya kerja.

Saran

Hasil dari penelitian dan rangkuman jawaban responden terhadap penelitian yang dilakukan, peneliti memberikan saran kepada perusahaan sebagai berikut:

8. Budaya kerja yang selama ini dipraktikkan di perusahaan perlu lebih ditingkatkan lagi, Kerjasama tim untuk menyelesaikan pekerjaan. Namun perusahaan tidak boleh lalai dalam bekerja sama tim, harus diimbangi dengan pengawasan yang lebih ketat agar tidak ada karyawan yang bergantung pada timnya tanpa berkontribusi dalam pekerjaannya.
9. Memberikan fasilitas hiburan seperti musik, akan membuat

karyawan tidak merasa stres selama bekerja. Namun dengan volume yang tidak mengganggu komunikasi antara karyawan.

10. Memberikan bonus kepada karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya melebihi target dapat meningkatkan kinerja karyawan secara langsung, dengan demikian karyawan akan berusaha memaksimalkan kinerjanya agar mencapai target yang diberikan perusahaan.

Daftar Pustaka

Abdurrahmat, Fathoni, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Rineka Cipta

Buyung, Helmi, 2013. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja*, *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol 5 No.2

Dessler, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*, Jilid 2, Prenhalido, Jakarta

Gibson, James L, 2013. *Kepemimpinan Organisasi: Perilaku dan Struktur*, Jakarta

Hanim, Maslatifa, 2016. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan*, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 4 No 3

Hasibuan, Malayu, 2014. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara

Henry, Simamora. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta

Indriani Anis & Ni Nyoman Yuliantini, 2016. *Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, *E- Journal Bisma*, Vol 4

Kreitner Robert, Kinicki Angelo, 2005. *Organizational Behavior*

Kusnadi, 2003. *Masalah, Kerja Sama, Konflik dan Kinerja*, Malang: Torada

Manulang, M, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Cipta Pustaka Media Perintis

Ndraha Taliziduhu, 2005. *Teori Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, PT.Rineka

Nisa Amilia, Sista Prisilia & Dwi Arko Nugrohoseno, 2014, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol 7 No 1

- Priansa,D,J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Raja Buku 2. Edisi Kelima Salemba Empat, Jakarta. Grafindo
- Rizqina, Zaikul Amri, 2017, *Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kinerja Karyawan*, *Jurnal Magister Manajemen* , Vol3 No 4
- Roziqin, Muhammad Zainur, 2010. *Kepuasan Kerja*, Malang: Averroes Press
- S.T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisimdua Yogyakarta: BPFY Yogyakarta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suwanto dan Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Yulianti Praptini, 2010. *Pengaruh Sumber-Sumber Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Edukatif tetap* Fakultas Ilmu Sosial Universitas Airlangga di Surabaya.

