PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN STRES KERJA PADA KARYAWAN TETAP DI PT. ULTRA DELTA MAJU

Prastika Adani Putriananto (20121111007)

STIE Indonesia Banking School

Email: prastika.adani.p@gmail.com

ABSTRAK

This study find out to improve employee work performance based on organizational commitment, job satisfaction, and work stress on permanent employees at PT. Ultra Delta Maju.

Exogenous variables used in this study are organizational commitment, job satisfaction, and job stress, while the endogenous variables used are employee performance. Sample selection in this study was calculated using the entire population of 50 peoples because the number of samples in this study was less than 100 peoples. Sample in this study the entire population of 50 respondents of permanent employees at PT. Ultra Delta Maju. The analysis technique used in this study is SEM analysis using smartPLS 3.0 tools.

The results showed that work stress had a negative influence on employee satisfaction and performance and job satisfaction and organizational commitment had a positive influence on employee performance.

Keywords: Organizational Commitment, Job Satisfaction, Job Stress, and Employee Performance

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut beberapa pengamat mengatakan, Indonesia sebagai negara kepulauan terbesar yang memiliki kekayaan alam yang melimpah akan menjadi sasaran utama. Sehingga semua pihak harus mewaspadai hal itu.

Permasalahan ini sendiri karena di ekuator pusat kehidupan dunia dan Indonesia salah satu negara kepulauan terbesar dan terindah di ekuator ASEAN. Negara di ekuator seperti Indonesia merupakan negara yang kaya akan sumber daya alam (SDA).

Sejumlah teori seperti Malthus 1798 dan Peak Oil Theory menyatakan jika nanti sumber energi habis dan kelangkaan pangan dan air terjadi maka lokasi konflik akan berpindah ke negara ekuator, salah satunya Indonesia.

Indonesia memang dikenal oleh banyak negara didunia sebagai negara yang kekayaan alamnya sangat melimpah. Mengutip perkataan Presiden RI pertama Soekarno, yang mengatakan bahwa kekayaan alam Indonesia akan membuat iri negara di dunia dan membuat Indonesia juga menjadi sasaran oleh banyak negara di dunia dalam urusan perdagangan industri energi dan tambang. (https://news.detik.com dan https://www.kompasiana.com)

Tidak hanya perusahaan-perusahaan industri energi yang tertarik dan memiliki kesempatan untuk memanfaatkan melimpahnya sumber energi di Indonesia, namun ada beberapa perusahaan-perusahaan di Indonesia yang mampu untuk memanfaatkan sumber energi yang melimpah. Banyaknya perusahaan energi yang berasal dari Indonesia maupun dari luar negri mambuat

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putriananto, Ma.-Ibs, 2018

meningkatnya infrastruktur kebutuhan infrastruktur untuk menggarap sumber-sumber energi bumi yang ada di Indonesia, seperti pipa gas, bor, traktor, dll. Salah satu perusahaan distributor alat-alat infrastruktur bidang energi yang sering menjadi rekanan distributor bagi perusahaan-perusahaan energi yang berasal dari indonesia maupun luar negri adalah PT. Ultra Delta Maju.

PT. Ultra Delta Maju didirikan pada tahun 1986 sebagai perusahaan distributor alat-alat industri energi yang kemudian secara bertahap mengubah arah bisnis menjadi perusahaan distributor alat-alat industri energi yang jauh lebih fokus pada Instrumentasi Pengendalian dan Instrumentasi Pengujian Proses.

Setelah melewati situasi yang sulit selama gejolak ekonomi, perusahaan ini berkembang pesat dan mendapat banyak kepercayaan untuk mewakili & mendistribusikan merek-merek terkenal di dunia, yang membuat kami menjadi salah satu dari sedikit perusahaan perdagangan yang mapan serta memberikan solusi penjualan dan layanan untuk:

- Instrumentasi Pengendalian Proses
- Listrik
- Mekanis & *Rotating*

Melayani berbagai macam pelanggan dari Konsultan FEED, EPC, LNG, Kilang Minyak, Eksplorasi Migas, Petrokimia, Semen, Pulp & Kertas, Pembangkit Listrik, Otorisasi Pelabuhan, Otoritas Air, dll. Dengan dukungan dari Staff perusahaan ini yang berdedikasi, daftar panjang *Clientelle* dan *Loyal*

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putrianto, Ma.-Ibs, 2018

Principal's & Distributors, perusahaan ini siap bersaing di pasar yang kompetitif sebagai distributor alat-alat industri energi. (www.udm.co.id)

Sejak pertengahan 2016 kegiatan bisnis di perusahaan ini sudah mulai meningkat, dikarenakan semakin banyaknya permintaan alat-alat mekanik dari klien-klien. Namun, kondisi ini tidak didukung dengan penambahan sumber daya manusia yang memadai sehingga terjadi penambahan beban kerja bagi setiap karyawan. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan tetap yang telah memiliki masa kerja kurang lebih 5 tahun di perusahaan ini pada tanggal 10 November 2017 telah terjadi peningkatan stress kerja yang dialami setiap karyawan, dikarenakan beban kerja yang bertambah tidak diimbangi dengan peningkatan tunjangan dan insentif mengurangi kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga dapat menyebabkan komitmen karyawan dengan perusahaan akan berkurang, ketika karyawan merasa beban yang diberikan tidak sebanding dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka karyawan akan berpikir dua kali untuk tetap setia bekerja di perusahaan. Kedua hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap perusahaan serta mempengaruhi dan mengganggu kinerja setiap karyawan.

Indikator yang digunakan dari Handoko (2001) diantaranya: beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, *role ambiguity*, dan frustasi terhadap beban kerja.

Boulian dan Mowday (1974) telah menyatakan bahwa refleksi kekuatan keterlibatan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi, jika komitmen karyawan terhadap organisasinya tinggi maka akan berpengaruh terhadap

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putrianto, Ma.-Ibs, 2018

kinerja, sedangkan kalau komitmen karyawan ini rendah maka pengaruh terhadap kinerja juga rendah bahkan dapat mengakibatkan munculnya keinginan untuk keluar bekerja atau pindah kerja. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaan yang dilakukan di perusahaan baik diliat dari kepuasan akan gaji yang diterima, dan terbukanya promosi peluang karyawan untuk promosi dalam mengembangkan karir serta adanya hubungan baik yang terjalin sesama rekan kerja dan juga memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang diliat dari kemauan untuk mematuhi peraturan dan loyal terhadap perusahaan akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. (Tobing, 2009).

Shore and Martin (1989) mengatakan ketika terjadi kemunduran pada peringkat pengawasan kinerja kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, kepuasan kerja menjelaskan perubahan yang lebih inkremental dalam kinerja professional (Judge and Bono, 2001).

Apabila suatu perusahaan telah memiliki sumber daya manusia yang dapat diandalkan, maka perusahaan tersebut akan berupaya mempertahankan sumber daya manusianya agar tetap akan bekerja di perusahaan tersebut. Komitmen karyawan pada organisasi menjadi salah satu hal yang penting bagi suatu perusahaan. Peningkatan komitmen organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting bagi motivasi dan kualitas pegawai yang bekerja pada organisasi publik. Kondisi ini menjadi semakin krusial pada saat fleksibilitas fiskal menunjukkan penurunan, sementara pemimpin di lingkungan pemerintah memiliki kemampuan yang terbatas dalam memberikan penghargaan ekstrinsik (Alex Nitisemito, 2001).

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putriananto, Ma.-Ibs, 2018

Stress dapat timbul akibat tekanan atau ketegangan yang terjadi antara seseorang dengan lingkungannya. Terkadang membuat karyawan tidak mampu melawan stres yang dialaminya. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres (Luthan, 2006). Menurut Noviansyah dan Zunaidah (2011) akibat-akibat stres terhadap seseorang dapat bermacam-macam dan hal ini tergantung pada kekuatan konsep dirinya yang akhirnya menentukan besar kecilnya toleransi orang tersebut terhadap stres. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. Penurunan stres yang dialami karyawan tentu akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi. Stres merupakan sebuah kondisi di mana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan, atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting.

Martoyo (2007) mengenai pengertian kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan ketika merasakan kesesuaian nilai balas jasa yang diharapkan. Kepuasan kerja sangatlah penting sebab karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Penelitian Hayati and Chaniago (2012) mengatakan bahwa apabila orang yang memiliki merasa kepuasan yang besar terhadap perusahaan dan pekerjaannya maka akan semakin tinggi kinerjanya terhadap pekerjaannya.

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putriananto, Ma.-Ibs, 2018

Adanya komitmen organisasi serta faktor stres kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif sangat perlu untuk dilakukan demi kepuasan karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi akan mengangkat moral karyawan dan akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan latar belakang di ataslah yang mendasari peneliti untuk mengadakan penelitian yang berjudul "Peningkatan Kinerja Karyawan Berdasarkan Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Pada Karyawan Tetap di PT. Ultra Delta Maju".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putriananto, Ma.-Ibs, 2018

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai pengelolaan orang secara efektif dan karena itu diperlukan pengetahuan tentang perilaku manusia serta kemampuan untuk mengelolanya. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat hanya dapat dilakukan apabila manusia yang dikelola adalah manusia yang mau belajar, mau bekerja sama dan mau dikelola oleh perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia juga harus memiliki keterampilan dan keahlian dalam bidang kerjanya masing-masing dan juga mereka harus memiliki semangat kerja yang tinggi seperti loyalitas, disiplin pribadi, teratur dan kerendahan hati untuk menerima proses pengelolaan tersebut. Adanya proses pengelolaan SDM kemudian dikenal istilah manajemen sumber daya manusia. (Dessler, 2013).

2.1.2 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja kerja merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang telah dihasilkan selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Menurut Erdogan (1991), kinerja didefinisikan sebagai realisasi dari tugas yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kualifikasi pribadinya dalam batas yang wajar (Kalkavan and Katrinli, 2014). Basaran (2000), mendefinisikan

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putriananto, Ma.-Ibs, 2018

kinerja dilihat dari perspektif organisasi adalah kinerja mengacu pada barang atau jasa yang dihasilkan sebagai hasil dari realisasi tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tujuan organisasi (Kalkavan and Katrinli, 2014). Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai penyelesaian tugas karyawan yang ditugaskan dan *outcomes* yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam jangka waktu yang telah diberikan (Nadarajah et al, 2012).

2.1.3 Komitmen Organisasi

Mowday (1982) Komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi (Sopiah, 2008). Mathis dan Jackson (2000) memberikan definisi tentang komitmen orgnisasi, "*Organizational Commitment is the degree to wich employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization"*. (Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putriananto, Ma.-Ibs, 2018

meninggalkan organisasi) (Sopiah, 2008). Berdasarkan definisi tesebut bahwa komitmen organisasi adalah derajat kepercayaan karyawan dalam menerima tujuan-tujuan organisasi dan alasan bagi karyawan untuk tetap tinggal atau tidak meninggalkan organisasi.

Konsep komitmen organisasional dari Luthans (2006), merupakan pendekatan sikap; dimana, "komitmen" didefinisikan sebagai:

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi
3. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

2.1.4 Stres Kerja

Menurut Montgomery *et al* (1996) melihat stres kerja yang berat sebagai disfungsional dan mengurangi komitmen dan produktivitas (Chen *et al*, 2006). Williams *et al* (2001) menekankan bahwa tujuan jangka pendek dari stres kerja memiliki efek fisiologis dan perilaku yang mengarah ke prestasi kerja yang buruk (Chen *et al*, 2006). Menurut Ullrich dan Fitzgerald (1990) menganggap stres kerja hasil dari ketidakseimbangan antara tuntutan tempat kerja dan kemampuan individu untuk mengatasi (Mosadeghard *et al*, 2011). Stres pekerjaan memiliki efek yang merugikan pada fisik individu serta kesehatan mental, emosional, dan kesejahteraan (Mosadeghard *et al*, 2011).

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putrianto, Ma.-Ibs, 2018

Bread dan Edward (1995) menunjukan bahwa orang yang dipekerjakan sementara mungkin mengalami masalah yang berhubungan dengan stres dengan berada di posisi yang sangat tidak aman dan kurangnya kontrol serta relatif kurang beruntung dibandingkan dengan karyawan tetap dengan siapa mereka bekerja (Coetzee & Villiers, 2010). Menurut Rollison (2005) stres kerja sebagai kondisi yang timbul dari interaksi orang dan pekerjaan mereka yang ditandai dengan perubahan dalam orang yang memaksa untuk menyimpang dari fungsi normal mereka (Coetzee & Villiers, 2010). Menurut Rollison (2005) tingkat stres yang dialami dan cara-cara dimana seorang bereaksi untuk itu dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor lain seperti karakteristik pribadi, gaya hidup, dukungan sosial, penilaian stres, peristiwa kehidupan, dan pekerjaan (Coetzee & Villiers, 2010).

2.1.5 Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja (Wibowo, 2014). Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondosi kerja kurang ideal, dan semacamnya.

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putriananto, Ma.-Ibs, 2018

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Keterkaitan antara Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut penilitian yang dilakukan Peni Tanjungsari (2011) menyatakan hubungan stres kerja pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung dengan kepuasan kerja adalah cukup kuat atau sedang.

Muhammad Mansoor *et al*. (2011) juga menyatakan subjek dengan kepuasan kerja rendah ditemukan mengalami lebih banyak stres dalam bentuk beban kerja, konflik peran dan lingkungan fisik dibandingkan dengan mereka yang memiliki kepuasan kerja lebih tinggi. Karena persaingan yang ketat di industri telekomunikasi, organisasi semakin menekan karyawan untuk bersaing satu sama lain dan bertentangan dengan tuntutan, beban kerja dan kondisi kerja yang berlebihan menyebabkan stres kerja yang menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Maka berdasarkan dari tinjauan literature, hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Stres Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putriananto, Ma.-Ibs, 2018

2.2.2 Keterkaitan antara Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan kuat terhadap *organizational Commitment*. Orang yang mendapatkan tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung merasa tingkat *Affective Commitment* dan *Normative Commitment* lebih tinggi. Sedangkan pengaruhnya pada *Continuance Commitmen* adalah lebih lemah. *Affective Commitment* adalah komitmen yang timbul karena kedekatan emosional terhadap organisasi, mengidentifikasi diri dan keterlibatan aktif dalam organisasi. *Continuance Commitment* didasarkan pada persepsi pekerja atas kerugian yang akan diperoleh apabila meninggalkan organisasi. Sedangkan *Normative Commitment* berkaitan dengan perasaan pekerja terhadap keharusan untuk tetap bertahan dalam organisasi. (Kalkavan dan Katrinli, 2014).

Mowday *et al*. (1982) mengemukakan, komitmen dan kepuasan kerja dapat dilihat dengan beberapa cara. Kepuasan kerja adalah semacam respons terhadap pekerjaan tertentu atau masalah terkait pekerjaan; Padahal, komitmen merupakan respon yang lebih global terhadap sebuah organisasi. Oleh karena itu, komitmen harus lebih konsisten daripada kepuasan kerja dari waktu ke waktu dan memakan waktu lebih lama setelah seseorang puas dengan pekerjaannya. (Eslami dan Gharakhani, 2012).

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putriananto, Ma.-Ibs, 2018

Kalkavan dan Katrinli (2014) juga mengatakan bahwa kepuasan dengan pekerjaan memiliki efek positif pada komitmen karir dan komitmen organisasi. Namun demikian, tidak ada efek yang diidentifikasi antara kepuasan kerja dan kinerja kerja. kinerja. Sebaliknya, itu juga ditemukan dalam penelitian ini bahwa komitmen karir dan komitmen organisasi memiliki efek positif pada prestasi kerja.

Maka berdasarkan dari tinjauan literature, hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi

2.2.3 Keterkaitan antara Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di aman seorang karyawan memihak organisasi tertemtu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. (Dewi Sartika, 2014). Luthans (2006) menegaskan bahwa sikap komitmen organisasi dibandingkan kepuasan kerja adalah prediktor yang lebih baik dari variabel hasil yang diinginkan dan dengan demikian pantas menerima perhatian manajemen.

Berdasarkan pembahasan dari hasil analisis Rony dan Dewie (2014) dapat disimpulkan bahwa secara simultan kedua variabel bebas yaitu komitmen organisasi (X1) dan stres kerja (X2) mempunyai

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putriananto, Ma.-Ibs, 2018

pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Secara parsial kedua variabel bebas yaitu komitmen organisasi dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Maka berdasarkan dari tinjauan literature, hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4 Keterkaitan antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif yang kuat antara kepuasan kerja dan kinerja, sedangkan komitmen organisasi memiliki hubungan positif yang kuat dengan kinerja dan sikap terhadap pekerjaan. (Imran *et al*., 2014). Namun penelitian yang dilakukan Ahmad *et al.* (2010) menunjukkan bahwa adanya hubungan yang lemah antara kepuasan kerja dan kinerja di mana komitmen organisasi memiliki hubungan positif yang kuat dengan kinerja dan sikap terhadap pekerjaan memiliki positif yang kuat dengan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja. Luthans (2005) juga menambahkan bahwa salah satu faktor dari kinerja adalah kepuasan kerja, karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi, kinerja akan meningkat, walaupun hasilnya tidak langsung.

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putriananto, Ma.-Ibs, 2018

Maka berdasarkan dari tinjauan literature, hipotesis yang diajukan adalah:

H4: Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.2.5 keterkaitan antara Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel stres kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Yeni dan Joko, 2011).

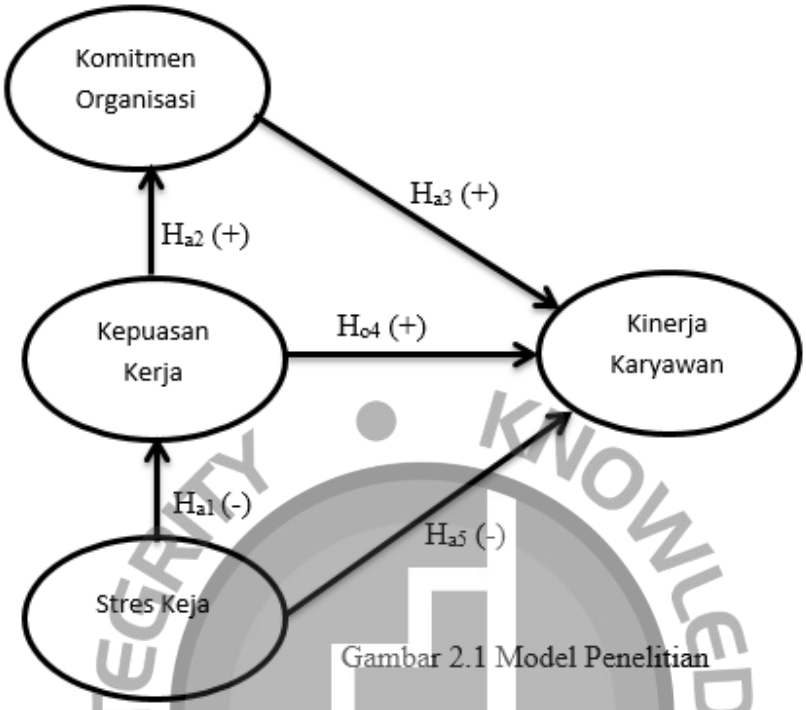
Penilitian yang dilakukan oleh Jehangie *et al*, (2011) stres kerja memiliki korelasi negatif dengan kinerja kerja. Dengan meningkatnya tekanan kerja, kinerja turun. Para peneliti telah membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja responden.

Maka berdasarkan dari tinjauan literature, hipotesis yang diajukan adalah:

H5: Stres Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putriananto, Ma.-Ibs, 2018

2.1 Model Penelitian



Gambar 2.1 Model Penelitian

Penelitian ini modifikasi dari Lambert (2007) dan Kalkavan (2014)

H1: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H4: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H5: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putrianto, Ma.-Ibs, 2018

METEDOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja kerja karyawan serta mengambil data mengenai stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah karyawan tetap yang berada di PT. Ultra Delta Maju. Penelitian ini dilakukan di kantor PT. Ultra Delta Maju yang berlokasi di Jakarta Jl. Kebon Jeruk.

3.2 Populasi dan Sample

Populasi mengacu pada seluruh kelompok orang, peristiwa, atau hal-hal menarik yang peneliti harapkan untuk diselidiki (Sekaran and Bougie, 2010). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap level staff dibidang bisnis PT. Ultra Delta Maju yang berjumlah 50 orang. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sample yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sample (Sugiyono, 2001). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh populasi berjumlah 50 orang pada satu kantor yang berada di PT Ultra Delta Maju karena populasi di perusahaan tersebut kurang dari 100 orang. Teknik sampling yang digunakan untuk penelitian ini adalah Teknik Sample Jenuh.

3.3 Oprasionalisasi Variabel

Variabel-variabel penelitian yang disebutkan telah didefinisikan secara menyeluruh, sehingga indikator dan alat ukur (*measurement*) yang digunakan dalam penelitian dapat diidentifikasikan dengan jelas. Penelitian ini menggunakan

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putriananto, Ma.-Ibs, 2018

kuesioner yang akan diukur dengan skala likert mulai dari 1 - 6. Pemilihan skala likert 1 - 6, agar responden tidak memilih angka netral, sehingga jawaban yang dipilih responden dapat terlihat, mereka cenderung memilih puas atau tidak.

Tabel 3.1 Oprasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Pengukuran	Skala Pengukuran
1.	**Komitmen Organisasi (KO)**	Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. **(Mathis dan Jackson, 2000)**	(KO1) Saya beritahu teman-teman saya bahwa ini adalah organisasi yang hebat untuk bekerja. (KO2) Saya merasa sangat setia terhadap organisasi ini. (KO3) Saya merasa bahwa nilai-nilai prinsip saya dan organisasi ini sama. (KO4) Saya bangga mengatakan kepada orang-orang bahwa saya bekerja di organisasi ini.	Interval 1-6

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putriananto, Ma.-Ibs, 2018

			(KO5) Organisasi ini benar-benar mengilhami saya untuk menjalankan pekerjaan yang terbaik. (KO6) Saya sangat peduli dengan nasib organisasi ini. **(Eric G. Lambert, Nancy L. Hogan, Marie L. Griffin, 2007)**	
2	**Stres Kerja (SK)**	Tujuan jangka pendek dari stres kerja memiliki efek fisiologis dan perilaku yang mengarah ke prestasi kerja yang buruk. **(Williams *et al*, 2001)**	(SK1) Saya merasa adanya tekanan ketika melakukan pekerjaan. (SK2) Saya merasa adanya ketegangan dan rasa tidak nyaman ketika melakukan pekerjaan.	Interval 1-6

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putriananto, Ma.-Ibs, 2018

			(SK3) Saya mendapatkan banyak aspek dalam pekerjaan. (SK4) Saya merasa adanya frustasi terhadap pekerjaan yang saya jalani sekarang ini. (SK5) Adanya ketenangan ketika melakukan pekerjaan ini. **(Eric G. Lambert, Nancy L. Hogan, Marie L. Griffin, 2007)**	
3	**Kepusan Kerja (KK)**	Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan	(KK1) Saya pasti menyukai pekerjaan saya. (KK2) Saya menyukai pekerjaan saya lebih	Interval 1-6

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putrianto, Ma.-Ibs, 2018

		seseorang atau pengalaman kerja. **(Robbins dan Judge, 2011)**	baik daripada rata-rata pekerja. (KK3) Hampir setiap hari saya antusias dengan pekerjaan saya. (KK4) Saya menemukan kenikmatan nyata dalam pekerjaan saya. (KK5) Saya merasa cukup puas dengan pekerjaan saya. **(Eric G. Lambert, Nancy L. Hogan, Marie L. Griffin, 2007)**	
4	**Kinerja Karyawan (Kin)**	Kinerja dilihat dari perspektif organisasi adalah kinerja mengacu pada barang atau jasa yang dihasilkan sebagai	(KK1) Kualitas hasil pekerjaan sesuai tujuan organisasi.	Interval 1-6

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putrianto, Ma.-Ibs, 2018

		hasil dari realisasi tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tujuan organisasi. **(Kalkavan & Katrinli, 2014)**	(KK2)Kuantitas hasil pekerjaan sesuai tujuan organisasi. (KK3) Waktu yang dibutuhkan dalam pekerjaan sesuai tujuan organisasi. (KK4) Kehadiran sesuai dengan yang ditetapkan organisasi. (KK5) Sifat kooperatif dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. **(Mathis, Robert L dan John H, Jackson. 2010)**	

3.4 Metode Pengolahan Data

Ada 2 metode pengolahan data yang sering digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian seperti ini yaitu, metode regresi dan metode SEM. Namun peneliti memilih SEM karena dapat menampilkan konsep yang tak teramati

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putrianto, Ma.-Ibs, 2018

dan dapat menjelaskan hubungan model secara keseluruhan. Salah satu aplikasi pendukung SEM adalah smartPLS 3.0. Di dalam model SEM variabel dibagi menjadi dua macam yaitu, variabel eksogen (independen) dan endogen (dependent).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. ULTRA DELTA MAJU didirikan pada tahun 1986 sebagai perusahaan perdagangan umum kemudian secara bertahap mengubah arah bisnis menjadi perusahaan perdagangan umum yang jauh lebih terfokus pada Instrumentasi Kontrol Proses dan Instrumentasi Pengujian Material.

Perusahaan ini berkembang pesat dan mendapat banyak kepercayaan untuk mewakili & mendistribusikan merek-merek terkenal di dunia, yang membuat kami menjadi salah satu dari sedikit perusahaan perdagangan yang mapan serta memberikan solusi penjualan dan layanan untuk:

- Instrumentasi Kontrol Proses

- Listrik

- Mekanis & Berputar

Melayani berbagai macam pelanggan dari Konsultan FEED, EPC, LNG, Kilang Minyak, Eksplorasi Minyak & Gas, Petrokimia, Semen, Pulp & Kertas, Pembangkit Listrik, Otoritas Pelabuhan, Otoritas Air, dll. Dengan dukungan dari Staff perusahaan ini yang berdedikasi, daftar panjang *Clientelle* dan *Loyal*

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putrianto, Ma.-Ibs, 2018

Principal's & Distributors, perusahaan ini siap bersaing di pasar yang kompetitif sebagai distributor alat-alat industri energi.

4.2 Profil Responden

4.2.1 Usia Reponden

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebar dari total responden yang berjumlah 50 orang, dapat diketahui bahwa responden yang berusia 25 - 35 tahun berjumlah 18 orang atau sebesar 18%, responden yang berusia 36 - 45 tahun berjumlah 15 orang atau sebesar 15%, responden yang berusia 46 – 55 tahun berjumlah 12 orang atau sebesar 12%, dan responden yang berusia ≥ 55 tahun berjumlah 5 orang atau sebesar 5%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia 25 – 35 tahun lebih banyak dalam penelitian ini.

4.2.2 Jenis Kelamin Responden

Didalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden didominasi oleh perempuan yaitu sebesar 60% dengan jumlah 30 orang dan sisanya responden laki-laki sebesar 40% dengan jumlah 20 orang.

4.2.3 Lama Bekerja Responden

Berdasarkan hasil dari pengolahan kuesioner, responden yang masa kerjanya 2 - 3 tahun berjumlah 10 orang atau sebesar 10%, responden yangmasa kerjanya 3 – 4 tahun berjumlah 15 orang atau sebesar 15%, responden yang masa kerjanya 4 – 5 tahun berjumlah 20 orang atau sebesar 20%, dan responden yang masa kerjanya ≥ 5 tahun berjumlah 5 orang atau

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putriananto, Ma.-Ibs, 2018

sebesar 5%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas 20% responden telah lama bekerja selama 4 - 5 tahun dengan jumlah responden sebanyak 20 orang.

4.3 Analisis *Pre-test*

4.3.1 Uji Validitas

Pengukuran validitas dilakukan dengan melakukan analisis faktor pada hasil *pre-test* sejumlah 30 responden untuk melihat nilai *Kaiser meyer-olkin measure of sampling adequacy, bartlett's test of spcerecity, anti – image matrices, total variance explained,* dan *factor loading of component matrix. Software* yang digunakan adalah SPSS 22.

Tabel 4.1. Hasil Pengujian Validitas Pre-Test

Variabel	Indikator	KMO (>0.5)	SIG (<0.05)	MSA (>0.5)	Factor Loading (>0.5)	Keterangan
Komitmen Organisasi	KO1	0,689	0.000	0,790	0,824	Valid
	KO2			0,685	0,779	Valid
	KO3			0,666	0,691	Valid
	KO4			0,735	0,881	Valid
	KO5			0,636	0,633	Valid
	KO6			0,606	0,719	Valid
Kepuasan Kerja	KK1	0,752	0.000	0,715	0,730	Valid
	KK2			0,690	0,714	Valid
	KK3			0,733	0,827	Valid
	KK4			0,792	0,809	Valid
	KK5			0,820	0,849	Valid

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putriananto, Ma.-Ibs, 2018

	SK1			0,828	0,895	Valid
	SK2			0,845	0,907	Valid
	SK3		0.000	0,870	0,901	Valid
	SK4	0,847		0,842	0,875	Valid
Stres Kerja	SK5			0,852	0,848	Valid
	KinK1		0.000	0,884	0,880	Valid
	KinK2			0,873	0,895	Valid
Kinerja Karyawan	KinK3	0,884		0,834	0,917	Valid
	KinK4			0,938	0,803	Valid
	KinK5			0,917	0,841	Valid

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS 22 (2018)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa item-item indikator (pertanyaan) dalam kuesioner dari empat variabel tersebut benar-benar mengukur apa yang ingin diukur dalam penelitian ini. Pada tabel 4.1 menunjukkan seluruh indikator pernyataan dalam instrumen penelitian memberikan pernyataan yang memenuhi nilai yang telah disyaratkan atau dapat disimpulkan bahwa indikator pernyataan dalam pre-test adalah valid.

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putriananto, Ma.-Ibs, 2018

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi dan reliabilitas indikator pertanyaan-pertanyaan dalam setiap kuesioner terhadap variabelnya. Uji tersebut bisa dengan melihat batas nilai *cronbach's alpha* ≥ 0.60 maka, indikator pernyataan dalam kuesioner dinyatakan *reliable,* konsisten dan relevan terhadap variabel (Malhotra, 2010). Berikut ini adalah hasil analisis reliabilitas indikator penelitian.

Tabel 4.2 Hasil Pengujian Reliabilitas Pre-Test

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Kesimpulan
Komitmen Organisasi	0,835	*Reliabel*
Kepuasan Kerja	0,766	*Reliabel*
Stres Kerja	0,930	*Reliabel*
Kinerja Karyawan	0,876	*Reliabel*

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS 22 (2018)

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian, yaitu Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja memiliki *cronbach's alpha* ≥ 0.60. Hasil ini menyatakan jika item indikator pernyataan dalam kuesioner yang ditanyakan pada responden yang sama dan berbeda, hasilnya akan cenderung tetap dan konsisten.

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putrianto, Ma.-Ibs, 2018

4.4 Mengevaluasi Model Pengukuran atau Outer Model

4.4.1 Validitas Konstruk (*Construct Validity*)

Validitas konstruk dari *measurement model* dengan indikator reflektif dapat diukur dengan skor *loading* dan menggunakan parameter *Average Variance Extracted* (AVE), (Ghozali, 2014). Suatu konstruk dinyatakan variabel jika nilai skor *loading* > 0.5, AVE > 0.5. Hasil output korelasi antar indikator dengan konstruknya dapat dilihat pada tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4.3 Validitas Konstruk

Variabel	Indikator	Outer Loadings	AVE	Kriteria
Komitmen Organisasional	KO1	0,726	0,507	Valid
	KO2	0,671		Valid
	KO3	0,738		Valid
	KO4	0,790		Valid
	KO5	0,728		Valid
	KO6	0,604		Valid
Kepuasan Kerja	KK1	0,557	0,634	Valid
	KK2	0,840		Valid
	KK3	0,778		Valid
	KK4	0,773		Valid
	KK5	0,839		Valid
Stres Kerja	SK1	0,887	0,767	Valid
	SK2	0,860		Valid
	SK3	0,891		Valid

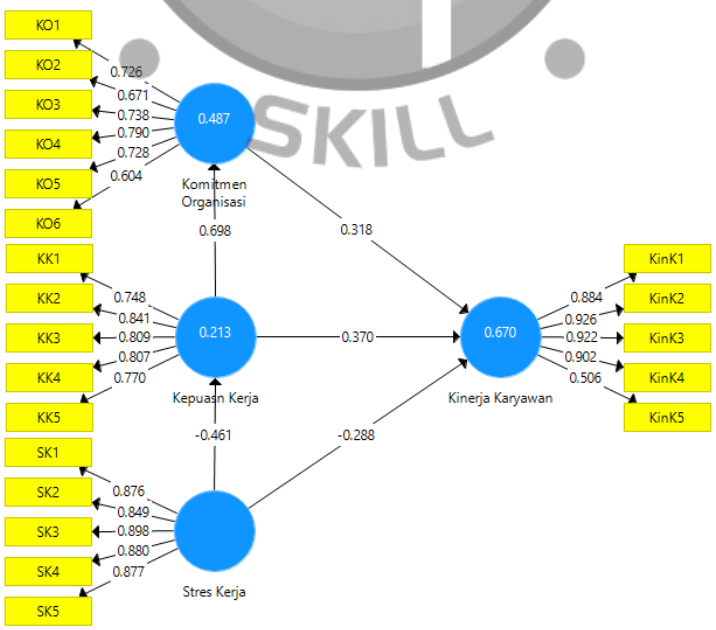
Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putriananto, Ma.-Ibs, 2018

	SK4	0,877		Valid
	SK5	0,876		Valid
Kinerja Karyawan	KinK1	0,881	0,712	Valid
	KinK2	0,922		Valid
	KinK3	0,922		Valid
	KinK4	0,900		Valid
	KinK5	0,515		Valid

Sumber: Pengolahan data dengan *Smart*PLS 3.0 (2018)

Pada pengujian *outer model* dapat dilihat bahwa *loading factor* > 0.5, AVE > 0.5 sehingga semua item pernyataan telah valid. Gambar 4.6 berikut menunjukkan model struktural yang dieksekusi dengan menggunakan *PLS Alghorithm.*

Gambar 4.5 Hasil Model Struktural



Sumber: Data *Smart*PLS 3.0 yang diolah peneliti (2018)

4.4.2 *Convergent Validity*

Menilai *convergent validity* suatu konstruk dapat dilakukan dengan melihat skor *average varian extracted* (AVE), masing-masing harus bernilai di atas 0.5. Tampak pada tabel 4.3 dan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa semua AVE memiliki nilai di atas 0.5 Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konstruk mempunyai *convergent validity* yang baik.

4.4.3 *Discriminant Validity*

Discriminat validity dari model pengukuran (*outer model*) dengan indikator refleksif dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal itu menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. *Cross loading* untuk seluruh konstruk disajikan pada tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.4 Cross Loadings

Indikator	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Stres Kerja
KK1	**0,788**	0,516	0,395	-0,343
KK2	**0,841**	0,644	0,620	-0,420
KK3	**0,809**	0,519	0,536	-0,323
KK4	**0,807**	0,680	0,623	-0,417
KK5	**0,770**	0,489	0,566	-0,312
KO1	0,661	0,566	**0,726**	-0,414
KO2	0,470	0,574	**0,671**	-0,388

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putriananto, Ma.-Ibs, 2018

KO3	0,465	0,570	**0,738**	-0,347
KO4	0,546	0,500	**0,790**	-0,257
KO5	0,376	0,503	**0,728**	-0,334
KO6	0,394	0,230	**0,604**	-0,247
KinK1	0,675	**0,884**	0,603	-0,524
KinK2	0,601	**0,926**	0,590	-0,506
KinK3	0,647	**0,922**	0,606	-0,614
KinK4	0,573	**0,902**	0,587	-0,528
KinK5	0,523	**0,506**	0,601	-0,349
SK1	-0,370	-0,479	-0,333	**0,876**
SK2	-0,342	-0,505	-0,506	**0,849**
SK3	-0,503	-0,607	-0,428	**0,898**
SK4	-0,437	-0,588	-0,440	**0,880**
SK5	-0,330	-0,453	-0,356	**0,877**

Sumber: Data *Smart*PLS 3.0 yang diolah peneliti (2018)

Nilai *cross loading* pada tabel 4.5 dan tabel 4.6 menunjukkan adanya *discriminant validity* yang baik karena nilai korelasi indikator terhadap konstruknya lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi indikator dengan konstruk lainnya. Berdasarkan tabel di atas juga menunjukkan bahwa korelasi konstruk Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator dengan konstruk lainnya. Berdasarkan hal tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lain.

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putrianto, Ma.-Ibs, 2018

4.4.4 Reliabilitas Konstruk (*Reliability Construct*)

Reliabilitas konstruk dari *measurement model* dengan indikator refleksif dapat diukur dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0.70 (Ghozali, 2014). Berikut adalah nilai *composite reliability* disajikan pada tabel 4.7 di bawah ini.

Tabel 4.5 *Composite Reliability*

Construct	***Composite Reliability***	**Kriteria**
Komitmen Organisasi	0,860	*Reliable*
Kepuasan Kerja	0,896	*Reliable*
Stres Kerja	0,943	*Reliable*
Kinerja Karyawan	0,922	*Reliable*

Sumber: Pengolahan data dengan *Smart*PLS 3.0 (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk semua konstruk adalah di atas 0.7 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria reliabel. Uji reliabilitas juga bisa diperkuat dengan *Cronbach's Alpha* di mana output smartPLS 3.0 memberikan hasil sebagai berikut:

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putrianto, Ma.-Ibs, 2018

Tabel 4.6 *Cronbach's Alpha*

Construct	***Cronbach's Alpha***	**Kriteria**
Komitmen Organisasi	0,807	*Reliable*
Kepuasan Kerja	0,856	*Reliable*
Stres Kerja	0,925	*Reliable*
Kinerja Karyawan	0,886	*Reliable*

Sumber: Pengolahan data dengan *Smart*PLS 3.0 (2016)

Nilai yang disarankan adalah di atas 0.7 dan pada tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua konstruk berada di atas 0.7 yang menunjukan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria *reliable.*

4.5 Evaluasi Model Struktural atau *Inner model*

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Didalam menilai model struktural dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 4.9 merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan smartPLS 3.0.

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putriananto, Ma.-Ibs, 2018

Tabel 4.7 *R-square*

Konstruk	*R-square*	Kriteria
Komitmen Organisasi	0,487	Moderat
Kepuasan Kerja	0,213	Moderat
Stres Kerja	-	-
Kinerja Karywan	0,670	Moderat

Sumber: Pengolahan data dengan *Smart*PLS 3.0 (2018)

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai R-*square* variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,487 atau 48,7 %. Kepuasan Kerja sebesar 0.213 atau 21,3%. Kinerja Karyawan sebesar 0.670 atau 67%.

4.6 Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output path coefficients* pada tabel 4.10 berikut ini:

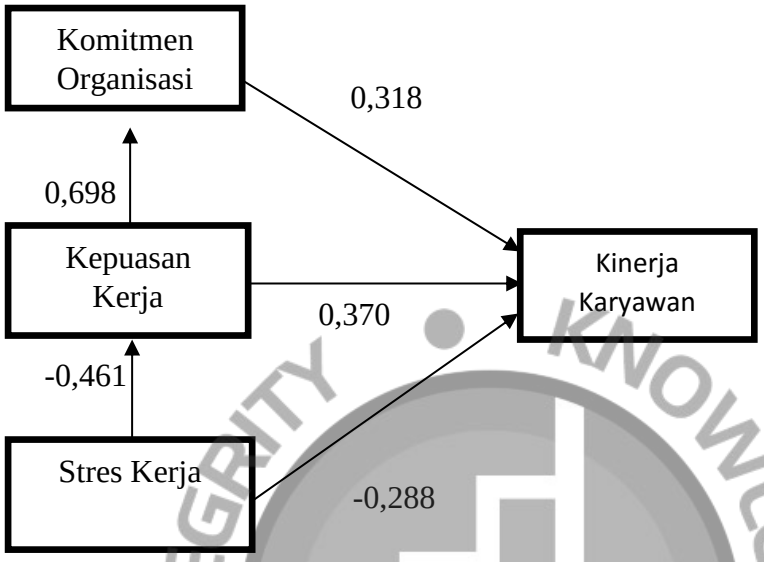
Tabel 4.8 *Path Coefficients*

	***Original Sample* (O)**	**T *Statistics* (|O/STERR|)**	**P-*Values***	**Kesimpulan**
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	-0,461	5,248	0,000	H1 didukung oleh data
Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasi	0,698	8,950	0,000	H2 didukung oleh data
Komitmen Organisasi -> Kinerja Kryawan	0,318	2,540	0,020	H3 didukung oleh data
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,370	2,607	0,015	H4 didukung oleh data

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putrianto, Ma.-Ibs, 2018

Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,288	2,655	0,007	H5 didukung oleh data

Sumber: Pengolahan data dengan *Smart*PLS 3.0 (2018)



Berdasarkan tabel 4.7 analisa setiap hipotesis dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja karena nilai estimasi menunjukkan hasil negatif yaitu -0,461, untuk nilai P-*Values* dari hipotesis tersebut adalah 0,000 yang berarti nilai P-*Values* < 0,05 dan nilai T *Statistics* sebesar 5,248 < 1.96 (T,Tabel signifikansi 5%). Berdasarkan hasil tersebut hipotesis Stres Kerja terbukti memiliki pengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja dan didukung oleh data.
2. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasi karena nilai estimasi menunjukkan hasil positif yaitu 0,698, nilai P-*Values* dari hipotesis tersebut adalah 0,000 dan nilai T *Statistics* sebesar 8,950 < 1.96 (T,Tabel signifikansi 5%). Berdasarkan hasil tersebut hipotesis Kepuasan

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putrianto, Ma.-Ibs, 2018

Kerja terbukti berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi dan didukung oleh data.

3. Komitmen Organisasi pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai estimasi menunjukkan hasil positif yaitu 0,318, nilai P-*Values* dari hipotesis tersebut adalah 0,020 yang berarti nilai P-*Values* < 0,05 dan nilai T *Statistics* sebesar 2,540 < 1.96 (T,Tabel signifikansi 5%). Berdasarkan hasil tersebut hipotesis Komitmen Organisasi terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan didukung oleh data.
4. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Kerja Karyawan karena nilai estimasi menunjukkan hasil positif yaitu 0,370, nilai P-*Values* dari hipotesis tersebut adalah 0,015 yang berarti nilai P-*Values* < 0,05 dan nilai T *Statistics* sebesar 2,607 < 1.96 (T,Tabel signifikansi 5%). Berdasarkan hasil tersebut hipotesis Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Kerja dan didukung oleh data.

Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan karena nilai estimasi menunjukkan hasil negatif -0,288, nilai P-*Values* dari hipotesis tersebut adalah 0,007 yang berarti nilai P-*Values* 0,05 dan nilai T *Statistics* sebesar 2,655 < 1.96 (T,Tabel signifikansi 5%). Berdasarkan hasil tersebut hipotesis Stres Kerja terbukti memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan dan didukung oleh data.

4.7 Pembahasan

Pada penelitian ini, hasil analisis data menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi kriteria konstruk validitas dan reabilitas, serta model pengukuran lainnya yang sesuai dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putriananto, Ma.-Ibs, 2018

alat bantu *smart*PLS 3.0. Pembahasan dari Hasil pengujian masing-masing hipotesis penelitian dibahas pada sub-bab dibawah ini.

4.7.1 Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Muhammad Mansoor, *et al* (2011) temuan dari penelitian ini juga mengungkapkan hal yang sama. Subjek dengan kepuasan kerja rendah ditemukan mengalami lebih banyak stres dalam bentuk beban kerja, konflik peran dan lingkungan fisik dibandingkan dengan mereka yang memiliki kepuasan kerja lebih tinggi. Persaingan yang ketat organisasi semakin menekan karyawan untuk bersaing, beban kerja dan kondisi kerja yang berlebihan menyebabkan stres kerja yang menurunkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Salah satu faktor pendorong Kepuasan Kerja karyawan terganggu karena Stres Kerja memiliki angka *Path Coefficient* yaitu -0,461 terhadap Kepuasan Kerja. Angka tersebut mampu membuat Kepuasan Kerja karyawan terganggu karena Stres Kerja yang dialami karyawan.

4.7.2 Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Mowday et al. (1982) mengemukakan, komitmen dan kepuasan kerja dapat dilihat dengan beberapa cara. Kepuasan kerja adalah semacam respons terhadap pekerjaan tertentu atau masalah terkait pekerjaan; sedangkan komitmen merupakan respon yang lebih global terhadap sebuah organisasi. Komitmen harus lebih konsisten daripada kepuasan kerja dari waktu ke waktu dan memakan waktu lebih lama setelah seseorang puas

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putrianto, Ma.-Ibs, 2018

dengan pekerjaannya. (Eslami dan Gharakhani, 2012). Berdasarkan hasil penilitian, angka pada *Path Coefficient* Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi yaitu 0,698. Hasil ini mebuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi.

4.7.3 Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karywan

Berdasarkan pembahasan dari hasil analisis Rony dan Dewie (2014) dapat disimpulkan bahwa secara simultan kedua variabel bebas yaitu komitmen organisasi (X1) dan stres kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Secara parsial kedua variabel bebas yaitu komitmen organisasi dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, angka pada *Path Coefficient* yaitu 0,318 yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan.

4.7.4 Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja. Luthans (2005) juga menambahkan bahwa salah satu faktor dari kinerja adalah kepuasan kerja, karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi, kinerja akan meningkat, walaupun hasilnya tidak langsung. Berdasarkan hasil penilitian, angka pada *Path Coefficient* yaitu 0,370 yang menujukkan adanya pengaruh positif antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putrianto, Ma.-Ibs, 2018

4..7.5 Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja. Luthans (2005) juga menambahkan bahwa salah satu faktor dari kinerja adalah kepuasan kerja, karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi, kinerja akan meningkat, walaupun hasilnya tidak langsung. Berdasarkan hasil penilitian, angka pada *Path Coefficient* yaitu -0,288 yang menunjukkan adanya pengaruh negatif antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan.

4.8 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil dari yang sudah dilakukan maka dapat diberikan masukkan kepada pihak PT. Ultra Delta Maju sebagai perusahaan yang dijadikan objek penelitian. Berdasarkan hasil penelitian dapat diberikan implikasi manajerial untuk PT. Ultra Delta Maju sebagai berikut:

a. Indikator pada stres kerja atau SK2 (Saya merasa adanya ketegangan dan rasa tidak nyaman ketika melakukan pekerjaan) memiliki nilai rata – rata interval yang rendah yaitu 3,36 yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki perasaan tegang dan merasa ketidak nyamanan yang lebih sedikit ketika melakukan pekerjaan mereka. Hal ini berarti karyawan merasakan beban kerja yang terlalu banyak sehingga menimbulkan adanya sedikit ketegangan dan rasa tidak bhnyaman ketika melakukan pekerjaan.

Inidkator kepuasan kerja atau KK3 (Hampir setiap hari saya antusias dengan pekerjaan saya) memiliki nilai rata – rata interval yang rendah yaitu 3,62 menunjukkan bahwa karyawan tidak secara pasti menyukai pekerjaan

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putriananto, Ma.-Ibs, 2018

mereka saat ini. Hal ini berarti karyawan tidak puas terhadap pekerjaannya yang dapat berdampak buruk terhadap komitmen mereka terhadap perusahaan dan secara langsung akan berdampak buruk terhadap kinerja kerja mereka.

Indikator komitmen organisasi atau KO3 (Saya merasa bahwa nilai – nilai prinsip saya dan organisasi ini sama) menunjukkan nilai rata – rata intreval yang rendah yaitu 3,74 yang menunjukkan bahwa karyawan tidak peduli terhadap nasib perusahaan. Hal tersebut sangat penting karena apabila karyawan tidak memikirkan nasib perusahaan maka akan menimbulkan dampak buruk terhadap kinerja karyawan karena mereka tidak akan terlalu memikirkan apakah pekerjaan yang mereka lakukan akan berdampak terhadap perusahaan atau tidak.

Pada indikator kinerja karyawan atau KinK1 (Kualitas hasil pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi) memiliki nilai yang sangat rendah yang menunjukkan bahwa karyawan yang melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan sesuai kualitas yang dimiliki oleh karyawan tersebut masih sangat sedikit sehingga membuat perusahaan memiliki hasil kerja yang sesuai dengan kualitas perusahaan dengan hasil yang rendah.

Nilai-nilai pada setiap indikator yang rendah diatas dapat ditingkatkan dengan cara perusahaan mengadakan *family gathering*, menambahkan fasilitas-fasilitas yang menunjang kinerja karyawan (contoh: interior tempat bekerja dibuat lebih nyaman dari sebelumnya, *coffee bar*,

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putriananto, Ma.-Ibs, 2018

vending machine, dan kantin dalam kantor.) agar stres kerja yang dirasakan karyawan berkurang serta menambah rasa nyaman karyawan. Perusahaan perlu memperbaiki hal ini dengan beberapa cara, yang salah satunya yaitu menempatkan karyawan di posisi yang sesuai dengan bidangnya. Perusahaan juga perlu memberikan prosedur pekerjaan ang lebih bervariasi dan unik sehingga karyawan bisa lebih senang dan menyukai pekerjaan dengan pekerjaan yang tidak monton. Perusahaan perlu meningkatkan kepedulian karyawan terhadap nasib perusahaan dengan cara memberikan pemahaman dan lingkungan yang memiliki suasana keluarga di lingkungan pekerjaan sehingga karyawan akan merasa bahwa perusahaan juga merupakan keluarga mereka yang lain. Perusahaan juga perlu memberikan intensif dan bonus terhadap karyawan ketika perusahaan sedang meraih proyek yang besar atau keuntungan yang besar, sehingga karyawan merasa bahwa nasib perusahaan akan berpengaruh besar terhadap nasib karyawan itu sendiri.

b. Indikator stres kerja atau SK1 (Saya merasakan adanya tekanan ketika melakukan pekerjaan) memiliki nilai rata – rata interval yang rendah yaitu 3,9 yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki tekanan yang cukup besar karena banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Sama halnya pada indikator stres kerja atau SK2, perusahaan perlu melakukan agar stres kerja yang dirasakan karyawan berkurang serta menambah rasa nyaman karyawan. Perusahaan perlu memperbaiki hal ini dengan beberapa cara, yang salah satunya yaitu menempatkan karyawan di posisi yang sesuai

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putriananto, Ma.-Ibs, 2018

dengan bidangnya. Perusahaan juga perlu memberikan prosedur pekerjaan ang lebih bervariasi dan unik sehingga karyawan bisa lebih senang dan menyukai pekerjaan dengan pekerjaan yang tidak monton.

Pada indikator kepuasan kerja atau KK2 (Saya menyukai pekerjaan saya lebih baik daripada rata – rata pekerja) turut menjadi rendah nilai rata – rata intervalnya yaitu 3,66 karena pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan membuat perasaan suka dengan pekerjaannya menurun. Sama halnya pada indikator kepuasan kerja atau KK3, perusahaan perlu meningkatkan kepedulian karyawan terhadap nasib perusahaan dengan cara memberikan pemahaman dan lingkungan yang memiliki suasana keluarga di lingkungan pekerjaan sehingga karyawan akan merasa bahwa perusahaan juga merupakan keluarga mereka yang lain.

Begitu pula dengan nilai rata – rata interval yang rendah yaitu 3,76 pada indikator komitmen organisasi atau KO6 (Saya peduli dengan nasib organisasi ini) yang membuat karyawan memiliki rasa peduli dengan organisasi atau perusahaan tersebut menurun. Perusahaan perlu membuat sosialisasi untuk kebijakkan yng diberikan perusahaan dan karyawan dibeikan hak dan dapat mengutarakan saran terhadap setiap kebijakkan yang dikeluarkan oleh perusahaan sehingga karyawan memiliki peranan penting terhadap kebijakkan yang akan dirasakan mereka juga.

Pada indikator kinerja karyawan atau KinK2 (Kuantitas hasil pekerjaan sesuai tujuan organisasi) menunjukkan nilai rata – rata interval yang rendah yaitu 3,7. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putrianto, Ma.-Ibs, 2018

melakukan pekerjaannya dengan hasil yang sesuai dengan kuantitas yang sesuai dengan kriteria perusahaan masih sedikit dikarenakan tekanan dalam melakukan pekerjaannya, rendahnya rasa menyukai pekerjaan yang dilakukannya, dan rasa peduli terhadap organisasi atau perusahaan tersebut hingga mempengaruhi kinerja karyawan dengan hasil pekerjaan dengan kualitas yang rendah.

c. Indikator stres kerja atau SK4 (Saya merasa adanya frustasi terhadap pekerjaan yang saya jalani sekarang.) memiliki nilai rata – rata interval yang cukup rendah yaitu 4,02 menyatakan bahwa karyawan cukup merasa frustasi pada pekerjaan yang mereka lakukan saat ini. Perusahaan perlu mengadakan olah raga ringan bersama dengan seluruh karyawan diperusahaan tersebut atau membuat acara hiburan seni yang diisi oleh karyawan yang memiliki talenta dalam seni dari perusahaan tersebut

Pada indikator kepuasan kerja atau KK1 (Saya pasti menyukai pekerjaan saya) turut memiliki nilai rata – rata interval yang cukup rendah yaitu 3,7 menyatakan bahwa karywan pada perusahaan ini cukup menyukai pekerjaan yang mereka lakukan saat ini. Sama halnya pada KK3, perusahaan perlu meningkatkan kepedulian karyawan terhadap nasib perusahaan dengan cara memberikan pemahaman dan lingkungan yang memiliki suasana keluarga di lingkungan pekerjaan sehingga karyawan akan merasa bahwa perusahaan juga merupakan keluarga mereka yang lain.

Pada indikator komitmen organisasi atau KO2 (Saya merasa sangat setia terhadap organisasi ini) turut memiliki nilai rata – rata interval yang

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putrianto, Ma.-Ibs, 2018

rendah yaitu 3,76 menyatakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki rasa loyalitas pada perusahaan ini. Perusahaan perlu meningkatkan tunjangan hingga 1 kali gaji karyawan setiap tahun, kenaikkan gaji setiap 6 bulan sekali, jaminan hari tua/dana pensiun dengan membuat tabungan di bank yang dapat mereka cairkan di hari tua atau saat pensiun nanti, dan memberikan fasilitas kepada karyawan yang telah bekerja lama yang akan pensiun seperti membelikan rumah tinggal atau pinjaman untuk membuat usaha.

Pada indikator kinerja karyawan atau KinkK3 (Waktu yang dibutuhkan dalam pekerjaan sesuai tujuan organisasi) menunjukkan nilai rata – rata intreval yang cukup rendah yaitu 3,74. Karyawan yang memiliki rasa frustasi yang dialaminya ketika melakukan pekerjaan akan secara otomatis menurunkan rasa untuk menyukai pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut walaupun pekerjaan yang dilakukannya lebih baik daripada pekerja yang lain serta rasa setia yang dimiliki oleh karyawan dapat menurun pula secara otomatis hingga mempengaruhi waktu kinerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahan perlu memberlakukan *time table* terhadap setiap pekerjaan yang diberikan kepada karawan namum *time table* ini juga disusun oleh karyawan tersebut sehingga waktu penyelesaian telah disepakati bersama antara karyawan dan manajer, serta perusahaan perlu memberikan bonus bagi karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu normal.

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putriananto, Ma.-Ibs, 2018

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja; kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi serta; dan pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis dengan menggunakan metode SEM dengan alat statistik smartPLS 3.0 menunjukkan 5 hipotesis terbukti memiliki pengaruh dan signifikan. Penelitian untuk menguji hipotesis yang diajukan pada PT. Ultra Delta Maju dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres Kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja dalam penelitian ini.
2. Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi dalam penelitian ini.
3. Komitmen Organisasi terbukti berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian ini.
4. Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh positif terhadap Kinerja Kerja Karyawan dalam penelitian ini.
5. Stres Kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian ini.

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putriananto, Ma.-Ibs, 2018

5.2 Saran

Hasil dan kesimpulan dari penelitian ini dapat menjadi saran untuk kedepannya kepada PT. Ultra Delta Maju sehingga dapat mendorong kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan PT. Ultra Delta Maju. Analisis dalam penelitian ini didukung oleh data yang didapat. Adapun saran yang dapat diberikan kepada PT. Ultra Delta Maju dan untuk peneliti lain adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Ultra Delta Maju
    a. Perusahaan perlu mengadakan *family gathering* agar rasa kekeluargaannya lebih erat.
    b. Menambahkan fasilitas-fasilitas yang menunjang kinerja karyawan (contoh: *coffee bar*, *vending machine*, dan kantin dalam kantor.)
    c. Perusahaan juga perlu memberikan prosedur pekerjaan yang lebih bervariasi dan unik sehingga karyawan bisa lebih antusias dan menyukai perkerjaan dengan pekerjaan yang tidak monoton.
    d. Perusahaan perlu meningkatkan kepedulian karyawan terhadap nasib perusahaan dengan cara memberikan pemahaman dan lingkungan yang memiliki suasana kekeluargaan di lingkungan pekerjaan sehingga karyawan akan merasa bahwa perusahaan juga merupakan keluarga mereka yang lain.
    e. Perusahaan juga perlu memberikan intensif dan bonus terhadap karyawan ketika perusahaan sedang meraih proyek yang besar atau keuntungan yang besar.

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putrianto, Ma.-Ibs, 2018

2. Bagi peneliti selanjutnya

Saran yang dapat diberikan kepada peneliti yang ingin melakukan penelitian dengan tema yang serupa adalah sebaiknya menambah jumlah populasi agar dapat melihat tingkat kepuasan dan peningkatan kinerja kerja karyawan yang lebih baik. Saran yang kedua adalah mencari perusahaan yang telah memiliki popularitas yang cukup tinggi. Saran yang terkahir perlu menambahkan variabel penelitian seperti variabel yang berhubungan dengan kompensansi untuk menambah penilitian ini lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, H., Ahmad, K., & Ali Shah, I. (2010). *Relationship between Job Satisfaction, Job Performance Attitude towards Work and Organizational Commitment*. *European Journal of Social Science*, 18(2).

Chang, S.-C., & Lee, M.-S. (2007). *A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction. The Learning Organization*, 14(2).

Coetzee, M., & de Villiers, M., 2010. *Sources of job stress, work engagement andcareer orientations of employees in a South African fi nancial institution*

Dessler, Gary (2013). *Human Resource Management*. 13th ed. New Jersey: Pearson.

Febrianto, Rony., & Wijayanti, Dewie Tri. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square* (PLS). Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hayati, K., & Caniago, I. (2012). *Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. Procedia - Social and Behavioral Sciences,* 65.

Imran, H., Arif, I., Cheema, S., & Azeem, M. (2014). *Relationship between Job Satisfaction , Job Performance , Attitude towards Work , and Organizational Commitment. Entrepreneurship and Innovation Management Journal*, 2(2).

Judge, T. A. dan Bono, J. E. (2001). *Relationship of Core Self-Evaluations Traits Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability with Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis, Journal of Applied Psychology,* 86(1).

Kalkavan, S., & Katrinli, A. (2014). *The Effects of Managerial Coaching Behaviors on the Employees' Perception of Job Satisfaction,*

Organisational Commitment, and Job Performance: Case Study on Insurance Industry in Turkey. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 150.

Lambert, Eric G., Hogan, Nancy L., Griffin, Marie L. (2007). *The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment*.

Loke J.C.F. (2001). *Leadership behaviours: effects on job satisfaction, productivity and organizational commitment, Journal of Nursing Management,* 9.

Luthans, Fred. (2010) *Organizational Behaviour*. 12th ed. New York: McGraw-Hill.

Malholtra, Naresh K. (2010). *Marketing research and Applied Orientation*. New Jersey: Pearson

Mansoor, Muhammad., Fida, Sabtain., Ahmad, Saima Nasir Zubair. (2011). *The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan*.

Mathis dan Jackson, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat, Jakarta.

Mosadeghrad, Ali Mohammad., Ferlie, Ewan., & Rosenberg, Duska. 2011. *A study of relationship between job stress, quality of working life and turnover intention among hospital employees*.

Noviansyah & Zunaidah. (2011). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja.

Nadarajah, S., Kadiresan, V., Kumar, R., Nurul Nissa Ahmad Kamil, & Yusliza Mohd. Yusoff. (2012). *The Relationship of HR Practices and Job Performance of Academicians towards Career Development in Malaysian Private Higher Institutions. Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 57.

Rashid, N. M., Sah, N. F. M., Ariffin, N. M., Ghani, W. S. W. A., & Yunus, N. S. N. M. (2016). *The Influence of Bank's Frontlines' Personality Traits on Job Performance. Procedia Economics and Finance*, 37.

Robbins, S.P. dan Judge T.A. (2014). *Essentials of Organizational Behaviour*. 12th ed. New Jersey: Pearson.

Sekaran, Uma dan Bougie, Roger (2010). *Research Methods for Bussiness*. 5th ed. United Kingdom: John wiley & Sons Ltd.

Sopiah, 2008, Perilaku Organisasional, Penerbit Andi,

Yogyakarta. Sugiyono. (2013) Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putrianto, Ma.-Ibs, 2018

Susanty, A., Miradipta, R., & Jie, F. (2013). *Analysis of the Effect of Attitude Toward Works, Organizational Commitment, and Job Satisfaction*. *European Journal of Business and Social Sciences,* 1(10).

Tanjungsari, Peni. (2011). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero).

Tsai, Y. (2011). *Relationship between Organizational Culture, Leadership Behaviour and Job Satisfaction. Tsai BMC Health Services Research*, 11(98).

Verawati, Yenny. & Utomo, Joko. (2011). Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Lippo Tbk Cabang Kudus.

Wijanto, S. H (2008). *Structural Equation Modelling*. 1st ed. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wibowo, 2014. Manajemen Kinerja, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta.

https://www.kompasiana.com/yplaksana/prediksi-produksi-minyak-indonesia-pendekatan-teori-hubbert-peak-oil_551af43a813311800a9de2fd

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putriananto, Ma.-Ibs, 2018

Peningkatan Kinerja Karyawan..., Prastika Adani Putrianto, Ma.-Ibs, 2018