

Pengaruh Ketegangan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Prudential Kota Gajah

Fitriani¹, Sugeng², Ni Putu Indah Permata Sari³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Metro

Email: putuindahps18@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Ketegangan kerja,kepuasan kerja dan stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Prudential Kota Gajah. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif jenis metode survey. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ketegangan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan PT Prudential Kota Gajah Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan PT Prudential Kota Gajah. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan PT Prudential Kota Gajah. Ketegangan kerja , stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT Prudential Kota Gajah

Kata Kunci: Ketegangan kerja,kepuasan kerja, stress kerja, Kinerja

Abstract

This study aims to determine the effect of work tension, job satisfaction and job stress on employee performance at PT Asuransi Prudential Kota Gajah. The type of research used in this study is to use quantitative methods of survey methods. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that work tension had a positive effect on the performance of PT Prudential Gajah City employees. Work stress had a positive effect on the performance of PT Prudential Gajah City employees. Job satisfaction has a positive effect on the performance of PT Prudential Gajah City employees. Work tension, job stress and job satisfaction simultaneously affect the performance of PT Prudential Gajah City employees

Keywords: *Work Tension, Job Satisfaction, Job Stress, Performance*

I. PENDAHULUAN

Persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang berpikiran ingin maju, cerdas, inovatif, dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi semua kemajuan zaman (Fitriani,2022). Asset yang paling penting bagi suatu organisasi adalah sumber daya manusia, karena pada dasarnya manusia berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu organisasi dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang di inginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada dalam suatu organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Keberhasilan maupun kegagalan dalam sebuah organisasi sangat

berhubungan erat dengan pelaku-pelaku organisasi tersebut, atau dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting (strategis) sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. (Suwanto : 2020

Apapun bentuk dan tujuan dalam sebuah organisasi, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Sumber daya yang dimiliki perusahaan terbatas sifatnya. Maka perusahaan dituntut untuk mampu memberdayakan dan mengoptimalkan sumber daya manusia guna mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten untuk melakukan kegiatan – kegiatan di dalam perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya melakukan pengelolaan yang baik terhadap karyawan melalui manajemen sumber daya manusia. Dengan adanya pengelolaan yang baik, maka akan mewujudkan kepuasan kerja karyawan.

Daftar agen dan pencapaian PT Asuransi Prudential Kota Gajah Lampung Tahun 2021. Pencapaian Agen Prudential Kota Gajah adalah berjumlah 102 orang nasabah, Prudential Agus berjumlah 107 nasabah, Asuransi Indrapura Prudential berjumlah 124 nasabah, Budi Agen Prudential berjumlah 126 nasabah, dan Prusuccess Team berjumlah 121. Pencapaian PT Asuransi Prudential Kota Gajah Lampung Tahun 2021 ini tidak terlepas dari kinerja karyawan pada pencapaian PT Asuransi Prudential Kota Gajah Lampung. Kinerja yang baik disebabkan oleh banyak factor salah satunya kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2010), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Dampak positif ketika karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi maka karyawan akan bersikap jujur, mengerjakan pekerjaannya dengan senang hati, mengikuti peraturan perusahaan yang ditetapkan sehingga bekerja dengan prosedur dan aturan sesuai dengan pekerjaannya, memiliki hubungan baik dengan sesama karyawan maupun atasan. Sedangkan dampak negative ketika karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja rendah yaitu bisa dengan mengekspresikan ketidakpuasnya dengan cara keluar dari perusahaan, serta tidak menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan. Bahwa rendahnya kepuasan kerja di definisikan dalam bentuk keterlambatan kerja, mangkir, kelalaian, rendahnya prestasi, dan masalah disiplin karyawan lainnya.

Jumlah nasabah yang ada pada PT. Prudential Assurance Cabang Kota Gajah yang mengalami peningkatan dan penurunan setiap bulanya artinya target setiap bulan mengalami peningkatan nasabah belum terealisasi secara optimal. Hal ini dilihat dari tingkat perkembangan jumlah nasabah yang berfluktuasi dan belum sepenuhnya tercapai. Padahal dalam kebijakan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ditetapkan mengharuskan karyawan mampu mencapai target minimal nasabah, sedangkan kenyataannya realisasi target masih dibawah target minimal dengan pencapaian tertinggi sebesar 34 pada Bulan Oktober dan terendah pada Bulan Maret 10. Hal ini diduga karena stres kerja dan rendahnya kepuasan kerja karyawan. Menurut Robbins (2016), stres kerja adalah bagian masalah dari organisasi. Stres tersebut dapat dikarenakan beban kerja yang besar atau harus bekerja lebih lama karena adanya perubahan sistem dalam organisasi. Stres kerja ini tercipta dalam usaha menyeimbangkan kehidupan kerja dan tanggung- jawab organisasi dan keluarga. Menurut Sophiah (2018: 85), Stress kerja merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang (Dikutip dari Chaidir & Wajdi,2011). Dalam kehidupan berorganisasi stres kerja akan membawa dampak negatif terhadap kinerja. Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan seorang karyawan akan semakin buruk kinerja yang dihasilkan, tetapi apabila seorang karyawan tersebut mampu

meminimalisir stres kerja maka diharapkan kinerjanya juga semakin meningkat. Stres kerja bisa dipengaruhi karena adanya beban pekerjaan yang semakin meningkat.

Penelitian yang dilakukan Fitriani (2022) yang berjudul pengaruh disiplin kerja, etos kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel etos kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara uji simultan disiplin kerja, etos kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. **Berdasarkan uraian tersebut maka penulis akan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Ketegangan kerja, kepuasan kerja dan stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Prudential Kota Gajah”.**

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang di ambil yaitu PT Asuransi Prudential Kota Gajah dengan jumlah sampel 60 responden. instrumen penelitian menggunakan kuisioner. Hasil penelitian diuraikan sebagai berikut:

A. Pengujian Persyaratan Instrumen

Uji validitas menggunakan *Pearson Product Moment*. Uji reliabilitas menggunakan uji *Cronbach Alpha*.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian persyaratan analisis yang digunakan yaitu uji normalitas, uji linieritas dan uji homogenitas.

C. Pengujian Model Analisis

Pengujian model analisis yang digunakan peneliti adalah uji regresi linier berganda, uji t dan uji f

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Normalitas

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.21214290
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.066
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Tabel diatas merupakan hasil statistik dari uji normalitas memperlihatkan nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 yang berarti data residual terdistribusi normal. Sehingga, berdasarkan analisis grafik dan analisis statistik di atas, hasil uji normalitas

menunjukkan data residual terdistribusi normal, maka model regresi layak digunakan untuk menganalisis pengaruh Ketegangan kerja, stres kerja, dan stres kerja terhadap kinerja.

B. Uji Linieritas

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Linieritas

No	Variabel	F _{hitung}	Sig	Kesimpulan
1	Y atas X ₁	1,834	0,052	Linier
2	Y atas X ₂	3,569	0,064	Linier
3	Y atas X ₃	2,773	0,019	Linier

Dari tabel dapat diketahui keseluruhan nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yang artinya terdapat hubungan signifikan secara linier antara keseluruhan variabel X₁, X₂, X₃ dengan variabel (Y).

C. Uji Homogenitas

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Homogenitas

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3.003	13	31	.006

Pengambilan keputusan untuk data penelitian ini menggunakan perbandingan probabilitas. Dari tabel uji homogenitas di atas sebagaimana terdapat dalam lampiran kolom *Test of Homogeneity of Variances* pada *Levene Statistic*, dapat diketahui bahwa variabel memiliki nilai signifikansi 0.006 > 0.05, yang artinya varians data bersifat homogen atau populasi-populasi berasal dari varians yang sama.

D. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.319	5.753	.235	4,922	.000
	Ketegangan kerja	,265	.160	.373	2.661	.60
	Kepuasan kerja	,243	.099	.302	2.462	.018
	Stres kerja	,254	.121	.235	2.096	.042

a. Dependent Variable: Kinerja

Dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,28.319 + 0.265 X_1 + 0.243 X_2 + 0.254 X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijabarkan:

- 1) Nilai konstanta (a) yang bernilai 28.319 yang menunjukkan bahwa jika tidak dipengaruhi oleh variabel bebas X₁, X₂ dan X₃, maka besar nilai Y sebesar 28.319.

- 2) Koefisien regresi ketegangan kerja (X_1) adalah 0,265 yang menunjukkan jika ketegangan kerja (X_1) terdapat kenaikan 1%, maka *kinerja* akan mengalami kenaikan sebesar 0,265 dengan asumsi variabel lain tetap, koefisien yang bernilai positif menunjukkan ketegangan kerja berpengaruh positif terhadap *kinerja*.
- 3) Koefisien regresi *kepuasan kerja* (X_2) adalah 0,243 yang menunjukkan jika *kepuasan kerja* terdapat kenaikan 1%, maka *kinerja* akan mengalami penurunan sebesar 0,243, koefisien bernilai positif menunjukkan *kepuasan kerja* berpengaruh negatif terhadap *kinerja*.
- 4) Koefisien regresi *stres kerja* (X_3) adalah 0,254 yang menunjukkan jika *stres kerja* terdapat kenaikan 1%, maka *kinerja* akan mengalami kenaikan sebesar 0,254, koefisien bernilai positif menunjukkan *stres kerja* berpengaruh positif terhadap *kinerja*.

1. Uji t

a. Ketegangan kerja (X_1) berpengaruh terhadap *kinerja* (Y)

Hasil analisis uji t untuk variabel Ketegangan kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 4.922 > t-tabel (2.36462) dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,004 > 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya Ketegangan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *kinerja*

b. *Kepuasan kerja* (X_2) berpengaruh terhadap *Kinerja* (Y)

Hasil analisis uji t untuk variabel *kepuasan kerja* diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,462 > t-tabel (2.36462) dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,018 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang artinya *kepuasan kerja* berpengaruh secara signifikan terhadap *kinerja*

c. *Stres kerja* (X_3) berpengaruh terhadap *Kinerja* (Y)

Hasil analisis uji t untuk variabel penilaian kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,098 > t-tabel (2.36462) dan nilai probabilitas sebesar 0,042 > 0,05 maka H_0 ditolak dan H_3 ditolak, yang artinya *stres kerja* berpengaruh dan signifikan terhadap *kinerja*

2. Uji F

Tabel 5. Tabel Anova Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86.372	3	28.791	5.473	.003 ^b
	Residual	210.424	40	5,261		
	Total	296.795	43			

a. Dependent Variable: *Kinerja*

b. Predictors: (Constant), *Stres kerja*, Ketegangan kerja, *Kepuasan kerja*

$F_{hitung} > F_{tabel}$ (5,473 > 2,84) dan berdasarkan taraf signifikansi 0,05 diperoleh signifikansi < 0,05 (0,03 < 0,05) maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ketegangan kerja, *kepuasan kerja* dan *stres kerja* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *kinerja* Karyawan.

3. R² Determinasi

Tabel 5. Tabel Hasil R² Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.539 ^a	.291	.738	2.29360

a. Predictors: (Constant), Stres kerja, Ketegangan kerja, Kepuasan kerja

Koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,738 atau 73,8%. Semakin besar angka *Adjusted R Square* maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa 26,2% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Ketegangan kerja, kepuasan kerja dan stres kerja. Sedangkan selisihnya 26,2% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

E. Pembahasan

1. Pengaruh antara Ketegangan kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ketegangan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan. Menurut Siagian (2010:300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Dalam hal ini kondisi berbeda justru ditunjukkan oleh para Karyawan dimana dari situasi ketegangan kerja justru dapat memacu para karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya ataupun menyelesaikan tugas tepat waktu dimana mereka sanggup mengatasi berbagai potensi yang dapat memunculkan ketegangan kerja dari berbagai factor sebagai tantangan untuk lebih produktif dalam bekerja. Di sisi lain manajemen mampu melihat hal ini dan mengimbangnya dengan melakukan beberapa kegiatan positif yang menyenangkan seperti olah raga bersama, rekreasi setiap bulan bersama atau memberikan reward setiap ulang tahun perusahaan. Bimbingan dari segi mental spiritual juga diberikan dengan cara pengajian dan ibadah bersama setiap awal bulan, sehingga semua upaya ini diharapkan dapat membuat karyawan menjadi nyaman dalam bekerja.

Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra & Rahyuda (2015) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan ketegangan kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar” dan hasil penelitian Dewi, dkk (2014) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara” yang juga menunjukkan bahwa ada pengaruh positif stres kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja

Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sesuai dengan pendapat Wibowo (2012) mengungkapkan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja individual. Selain itu, temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang diungkapkan Soegihartono (2012) dan Nur (2013) menemukan bekerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, tentunya ada beberapa keterbatasan atau kelemahan dari hasil penelitian ini diantaranya jumlah variabel operasional terbatas, yaitu variabel stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, meskipun secara teoritis dan empiris masih terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Rekomendasi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa, agar dapat mengembangkan

hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada perusahaan lainnya dengan jenis pekerjaan yang berbeda

3. Pengaruh antara Stres kerja terhadap kinerja

Stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sesuai dengan pendapat Handoko (2008) mengungkapkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Selain itu, temuan ini juga didukung dengan hasil penelitian terdahulu seperti yang diungkapkan Nur (2012) yang menemukan bahwa ketegangan kerja stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Stres kerja berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Wibowo (2012) mengungkapkan bahwa ada hubungan negatif kuat antara perasaan stres dengan kepuasan kerja karyawan dalam pencapaian kinerja pada karyawan itu sendiri. Stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2012) mengungkapkan bahwa stres kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan. Karyawan yang stres cenderung mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemaarah, dan suka menyendiri sehingga prestasi kerja karyawan tidak dapat tercapai secara optimal. Selain itu, temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu seperti yang diungkapkan Mauli (2012) dan Nur (2013) menemukan bahwa stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Ketegangan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja

Ketegangan kerja,kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Berbagai hal yang dapat menjadi sumber ketegangan kerja yang berasal dari pekerjaanpun dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, prustasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antara karyawan dengan pihak didalam dan di luar kelompok kerjanya, perbedaan system nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan puas dan tidak puas karyawan terhadap hasil penilaian dari pekerjaan yang telah dilakukannya Temuan ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2012) mengungkapkan bahwa stres kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan. Karyawan yang stres cenderung mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemaarah, dan suka menyendiri sehingga prestasi kerja karyawan tidak dapat tercapai secara optimal. Selain itu, temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu seperti yang diungkapkan Mauli (2012) dan Nur (2013) menemukan bahwa stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wibowo (2012) mengungkapkan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan berdampak positif terhadap penrcapaian kinerja individual. Selain itu, temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang diungkapkan Soegihartono (2012) dan Nur (2013) menemukan bkerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Ketegangan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan PT Prudential Kota Gajah

2. Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan PT Prudential Kota Gajah
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan PT Prudential Kota Gajah
4. Ketegangan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT Prudential Kota Gajah

B. Saran

Dari keseluruhan hasil tersebut maka pihak perusahaan dapat Untuk lebih menekan stress kerja dan meningkatkan kinerja diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan bersifat kekeluargaan, rutin mengadakan kegiatan keagamaan sebulan sekali. Hal-hal tersebut diharapkan dapat membuat Karyawan menjadi termotivasi sehingga yang semula pekerjaan-pekerjaan mereka dianggap sebagai beban berubah menjadi tantangan yang harus segera diselesaikan

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Amrullah, Asriyanti. 2012. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Makassar. *Skripsi*. Makassar: Perusahaan Hasanuddin.
- Armiaty, Rina. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Cabang Bank Kalsel Yang Berada Di Wilayah Banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 2, Nomor 2, Juni 2014.
- Asmarazisa, Dhenny. 2016. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BTN Batam. *Jurnal Unrika Vol 5, No 2 2016*.
- Badriyah, Nurul. 2014. Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Kemampuan karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Syariah Cabang Kediri. *Skripsi*. Tulungagung: IAIN Tulungagung.
- Bawono, Anton. 2016. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Press.
- Chaidir, Arif. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Vol. 12, No. 1*
- Dewi, Ike Janita. 2016. *Maximum Motivation : Konsep Dan Implikasi Manajerial Dalam Memotivasi Karyawan*. Yogyakarta: Santusta.
- Fattah, Hussein. 2016. *Perilaku Pemimpin & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta : Elmatara.
- Fauzi, Ahmad. 2017. "Kuartal I 2017 BNI Syariah Catatkan Laba Rp 78 Miliar", (Online), (<http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2017/04/20/144541626/kuartal.i.2017.bni.syariah.catatkan.laba.rp.78.miliar>)
- Firmandari, Nuraini. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Skripsi*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- Fitriani. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro. *Jurnal Manajemen Diversifikasi Vol. 2. No. 2*
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Perusahaan Diponegoro.

Jurnal Manajemen Diversifikasi

Vol. 4. No. 1 (2024)

- Gomes, Faustino Cardoso. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andy Offset.
- Handoko, T.Hani. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 11. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat. Yogyakarta: PT Bumi Aksara.
- Iskandar, Sentot. 2012. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 6, No. 1, April 2012, 26-38.
- Iqbal, I., & Suwanto, S. (2009). Pengaruh Keterampilan Kerja dan Komitmen Profesi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Metro. *Jurnal Simplex*, 2 (3)
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mahardiani, Yoanisa. 2013. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 2, Nomor 1, Maret 2013. .
- Maramis, Enrico. 2013. Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA 955* Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 955-963.
- Mardianto, Anang. 2014. Analisis Pengaruh Komunikasi Atasan Bawahan, dan Motivasi Terhadap Kinerja di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Surakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol. 5, No. 1, Juni 2004.
- Marimin, Agus. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Surakarta. *Tesis*. Surakarta: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Surakarta.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Cetakan Kelima. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitasari, Rizka Afrisalia. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Central Asia Tbk Cabang Kudus. *Skripsi*. Semarang: Perusahaan Diponegoro.
- Nugraha, Adhian. 2010. Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia cabang Semarang Patimura dan unit kerjanya). *Skripsi*. Semarang: Perusahaan Diponegoro.
- Paputungan, Faradistia R. 2013. Motivasi, Jenjang Karir, dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA 679* Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 679-688.
- Potale, Roccky. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal. 63-73.

Jurnal Manajemen Diversifikasi

Vol. 4. No. 1 (2024)

- Rochanah. 2017. Analisis Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri KC Kendal). *Skripsi*. Salatiga: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga.
- Rochmanasari, Dina. 2013. Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat BKK Kabupaten Demak. *Skripsi*. Semarang: Perusahaan Diponegoro.
- Robbins, Ketler. 2016. Fator-Faktor Kinerja Karyawan. Yogyakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Rosdyanti, T., & Suwanto, S. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada updt puskesmas purbolinggo lampung timur. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 14(1).
- Schultz, Duane and Sydney Ellen, 1994. *Psychology and work today*; pearson international edition. New Jersey: Pearson Educatoion.
- Sri mulyani, veronica agustini. 2007. Tipologi dan anteseden komitmen organisasi, program studi manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Widya mandala: Madiun. P. 5-18
- Steve. 2002. *Organizational psychology*. United States of America: Library of Congress Cataloging.
- Santosa, Purbayu Budi & Ashari. (2005). Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Setiawan, Ferry & Dewi, Kartika. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *Jurnal*. Bali: Universitas Udayana.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Keterampilan Kerja dan Komitmen Profesi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Metro. *Jurnal Simplex*, 2 (3)
- Valentine, Godkin, Lucero. 2010. Ethical context, organizational commitment, and person-organization fit. *Journal of business ethics*. Vol. 41. No. 4. Springer.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membangun Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema Insani Pers.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Wibowo. 2007. *Menejemen kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wirjana, Bernandine.2007. *Mencapai manajemen berkualitas; organisasi, kinerja, program*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset