

**PENGARUH PERILAKU KERJA, STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT. KELOLA JASA ARTHA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

SISKA INDAH SARI

NPM. 2001110179

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG**

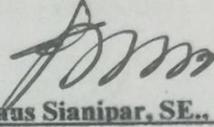
2024

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

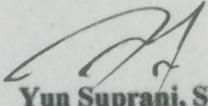
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Siska Indah Sari
Nomor Pokok/NIM : 2001110179
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : "PENGARUH PERILAKU KERJA, STRES KERJA,
KEPUASAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. KELOLA JASA ARTHA
PALEMBANG"

Tanggal..... Pembimbing I


Firdaus Sianipar, SE., M.Si
NIDN : 0203066401

Tanggal..... Pembimbing II


Yun Suprani, SE., M.Si
NIDN : 0207066701

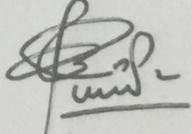
Mengetahui,

Dekan

Ketua Program Studi


Dr. May. Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS
NIDN : 0205026401

Tanggal 17 April 2024.....


Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN : 0222096301

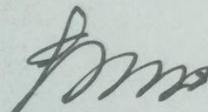
Tanggal 17 April 2024.....

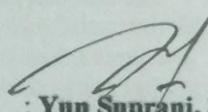
212 /PS/DFEB/ 24

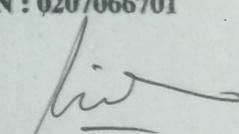
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Siska Indah Sari
Nomor Pokok/NIM : 2001110179
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : "PENGARUH PERILAKU KERJA, STRES KERJA,
KEPUASAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. KELOLA JASA ARTHA
PALEMBANG"

Tanggal..... Ketua Penguji : 
: Firdaus Sianipar, SE,MM
NIDN : 0203066401

Tanggal..... Penguji I : 
: Yun Suprani, SE, M.Si
NIDN : 0207066701

Tanggal..... Penguji II : 
: Rudi Chairudin, SE,MP
NIDN : 0202026201

Mengesahkan,

Dekan



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Tanggal.....

Ketua Program Studi



Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN : 0222096301

Tanggal.....

212 /PS/DFEB/ 24

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawa ini :

Nama : Siska Indah Sari
Nomor Pokok Mahasiswa : 2001110179
Jurusan / Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, Maret 2024



Siska Indah Sari

Motto :

Sukses bukanlah final, kegagalan tidak fatal.
Keberanian untuk melanjutkan yang diperhitungkan.

(Winston Churchill)

Kupersembahkan kepada :

- Ayahanda (Alm.) dan Ibunda tercinta
- Saudara-saudaraku tersayang
- Para Pendidikku yang kuhormati
- Sahabat-sahabatku tersayang.

KATA PENGANTAR

Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan.

Agar pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dapat berlangsung secara efektif dan efisien, perlu informasi yang cepat, akurat dan mudah dimengerti serta dukungan oleh pihak-pihak yang terkait.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang manajemen sumber daya manusia pada PT. Kelola Jasa Artha Palembang.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa dan terima kasih kepada :

1. Bapak/Ibu Rektor Universitas Tridinanti
2. Bapak/Ibu Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
3. Bapak-bapak dan Ibu-ibu Dosen yang telah memberi bimbingan selama masa studi.
4. Bapak/Ibu pembimbing yang telah berusaha keras memberi bimbingan guna penyelesaian skripsi.
5. Bapak pimpinan PT. Kelola Jasa Artha Palembang beserta staf yang telah bersedia memberikan data.
6. Semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga amal baik Bapak-bapak dan Ibu mendapatkan balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Aamiin.. Aamiin

Sekian.

Palembang, Maret 2024

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
ABSTRAK	ix
RIWAYAT HIDUP.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Teoritis	10
2.1.1 Perilaku Kerja	10
2.1.2 Stres Kerja	14
2.1.3 Kepuasan Kerja	18
2.1.4 Komunikasi Kerja	22
2.1.5 Kinerja	27
2.2 Penelitian Yang Relevan	32
2.3 Kerangka Berfikir.....	35
2.4 Hipotesis.....	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	42
3.1 Tempat dan Waktu	42
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	43

3.3 Populasi, Sampel dan Sampling	44
3.4 Rancangan Penelitian	45
3.5 Variabel dan Definisi Variabel.....	46
3.6 Instrumen Penelitian.....	49
3.7 Teknik Analisis Data	50
3.8 Uji Hipotesis Penelitian.....	55
3.9 Sistematika Penulisan.....	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
4.1 Hasil Penelitian.....	58
4.2 Pembahasan	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	42
5.1 Kesimpulan.....	42
5.2 Saran-saran	42
DAFTAR PUSTAKA.....	87

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Tabel 1.1 Jam Kerja	3
2. Tabel 1.2 Data Keluar Masuk Karyawan.....	5
3. Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	33
4. Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian	42
5. Tabel 3.2 Jumlah Populasi	44
6. Tabel 3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	48
7. Tabel 4.1 Usia	59
8. Tabel 4.2 Jenis Kelamin.....	59
9. Tabel 4.3 Pernyataan Variabel Perilaku Kerja.....	60
10. Tabel 4.4 Pernyataan Variabel Stres Kerja	63
11. Tabel 4.5 Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja	65
12. Tabel 4.6 Pernyataan Variabel Komunikasi.....	68
13. Tabel 4.7 Pernyataan Variabel Kinerja	71
14. Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas	75
15. Tabel 4.9 Hasil Uji regresi Linier Berganda	77
16. Tabel 4.10 Hasil Uji Determinasi.....	79
17. Tabel 4.11 Hasil Uji F.....	80
18. Tabel 4.12 Hasil Uji t.....	80

DAFTAR GAMBAR

Tabel	Halaman
1. Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	40
2. Gambar 4.1 Histogram	74
3. Gambar 4.2 Uji Probability Plot.....	74
4. Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	76

ABSTRAK

SISKA INDAH SARI. Pengaruh Perilaku Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komunikasi di PT. Kelola Jasa Artha Palembang. (Dibawah bimbingan Bapak Firdaus Sianipar, SE,MM dan Ibu Yun Suprani, SE,M.Si

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Perilaku Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kelola Jasa Artha Palembang. Metode penelitian ini adalah penelitian dengan pendekatan eksplanatori dan deskriptif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 responden yang terdiri dari 4 bidang yaitu CIT, CPS, ATM dan GA dengan beberapa kriteria yaitu perbedaan usia dan jenis kelamin.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji T, Uji F dan Koefisien Determinasi, pengujian dilakukan dengan menggunakan program software SPSS Versi 23. Hasil penelitian menyatakan bahwasannya Perilaku Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha Palembang.

Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar 4.357. Dengan artian bahwa nilai $>$ dengan nilai signifikan $0,005 < \alpha 0,05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa perilaku kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dengan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha Palembang.

Kata Kunci : Perilaku, Stres, Kepuasan, Komunikasi, Kinerja

RIWAYAT HIDUP

Siska Indah Sari, dilahirkan di Palembang pada tanggal 9 September 1994 dari Ayah Darmansyah dan Ibu Masniepi ia anak ke 3 dari 4 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2006 di SD Negeri 5 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2009 di SMP Negeri 2 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2012 di SMK Negeri 1 Palembang ia memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

Pada tahun 2017 ia mulai bekerja di Tata Usaha SMP Negeri 2 Palembang sebagai Operator.

Palembang, Maret 2024

SMP Negeri 2 Palembang

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi perusahaan dibentuk mencapai tujuan bersama namun mencapai tujuan yang efektif diperlukan kinerja yang baik dan benar, kelangsungan hidup suatu organisasi ditentukan oleh keberhasilan dalam mencapai sebuah tujuan organisasi. Untuk memiliki kinerja yang baik dan benar dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan yang berkompeten dibidangnya masing-masing. Dalam dunia pelayan, sumber daya manusia sangat dibutuhkan keberadaannya, seperti halnya pegawai PT. Kelola Jasa Artha. Dikarenakan pegawai PT. Kelola Jasa Artha sangat berperan penting dalam melaksanakan tugas-tugas pelayanan jasa dan service mesin terhadap klien bank-bank yang berkerjasama.

Sangat wajar apabila setiap pegawai PT. Kelola Jasa Artha sebagai anggota organisasi selalu dituntut untuk menampilkan dirinya sebagai petugas yang jujur, disiplin kerja, handal, berdaya guna, berhasil guna dan bertanggung jawab. Kinerja yang baik dapat dinilai bagaimana kontribusi sumber daya manusianya terhadap organisasi, karena dengan perlakuan kontribusi yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas. Sumber daya manusia yang siap, mampu, serta siaga dalam mencapai tujuan organisasi, merupakan sumber daya manusia yang dapat diandalkan oleh perusahaan atau instansi, (Arianty, *et al* 2017).

Perilaku kerja sangatlah penting diperhatikan didalam sebuah organisasi atau perusahaan dimana itu juga diperhatikan di PT. Kelola Jasa Artha bagaimana karyawan itu bersikap kepada manajer ataupun sesama karyawan. Perilaku acuh tak acuh dan sedikit sombong mengurangi nilai kerja dalam hal sopan santun dan keramah tamahan sebagaimana seorang karyawan yang pekerjaannya memberikan pelayanan jasa tentunya akan berdampak pada nilai kerja atas perilaku kerja yang kurang baik. Setiap karyawan yang memiliki produktivitas dan loyalitas yang tinggi serta prestasi yang gemilang di dalam perusahaan tidak terlepas dari watak serta karakter diri yang baik pula. Ada tiga unsur yang membentuk watak dan karakter manusia. Pertama *education* (pendidikan) dimana jika seorang karyawan memiliki pendidikan yang cukup dalam arti kata min SMA tentu berbeda sikap dan pemikirannya dalam bekerja dengan seseorang yang lulus S1. Kedua *skill*(kemampuan) dalam menyelesaikan tugas pengalaman sangatlah dibutuhkan dikarenakan karyawan yang baru dan dengan karyawan yang lama memiliki kemampuan yang sangat berbeda dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Ketiga *attitude* (sikap dan perilaku) sangat penting di dalam sebuah organisasi melalui sikap seorang karyawan bisa beradaptasi dengan baik di lingkungannya.

Dengan evaluasi pekerjaan seorang karyawan PT. Kelola Jasa Artha mampu memperbaiki sikap yang kurang baik akan kesopanan dan keramahan. Didalam kelompok ternyata sikap dan perilaku memperoleh persentase yang tinggi bagi karyawan PT. Kelola Jasa Artha dan manajer harus mengevaluasi sikap dan perilaku tersebut.

Keterkaitan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kelola Jasa Artha dengan tingginya beban kerja tinggi juga stress kerja seorang karyawan. Di PT. Kelola Jasa Artha karyawan memiliki tanggung jawab dari setiap pekerjaan dan laporan atas kerja yang mereka lakukan, adapun waktu bekerja yang ada di PT. Kelola Jasa Artha memiliki 3 shift kerja yaitu :

TABEL 1.1

JAM KERJA PT. KELOLA JASA ARTHA PALEMBANG

No.	Waktu / Jam Shift	Shift
1	07.00 – 14.00 WIB	Shift 1
2	14.00 – 22.00 WIB	Shift 2
3	22.00 – 06.00 WIB	Shift 3

Ketika karyawan yang mendapatkan shift ke 3 yaitu dari pukul 22.00 s.d 06.00 WIB pekerjaannya pastilah kurang efektif karena itu adalah waktunya manusia beristirahat, dengan beban jam kerja seperti itu tingkat stres kerja cukuplah tinggi , banyak karyawan yang menolak shift ini dikarenakan tingkat lelahnya yang cukup tinggi. Pada titik ekstrim yang lain, level stres yang tinggi diperkirakan akan menekan individu ke dalam menurunnya energi yang akhirnya menghasilkan kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang tidak akan optimal jika mengalami tekanan yang berat dalam bekerja. Dengan stres kerja yang dialami membuat karyawan malas bekerja sehingga sering absen, Karyawan yang sering meninggalkan pekerjaan tanpa izin karena kondisi kerja yang kurang nyaman dan

keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan karena stres dan beban kerja yang cukup berat.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja. Menurut (Yuli Wiliandari, 2015) dalam jurnalnya mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. PT. Kelola Jasa Artha selalu konsisten dengan kepuasan kerja karyawannya dimana karyawan melakukan tugasnya misal, rekan kerja, pimpinan kerja, suasana kerja dan hal-hal yang dapat mempengaruhi kemampuan setiap karyawan dalam melaksanakan tugas. Kepuasan Kerja yang didapatkan oleh karyawan PT. Kelola Jasa Artha bisa berupa bonus ,lingkungan yang nyaman dan gaji yang sesuai peraturan upah minu itu akan membuat karyawan semakin termotivasi dalam bekerja dengan rasa tenang dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya kinerja serta motivasi yang tinggi pula.

Berikut adalah data keluar masuk karyawan atau *turnover* pada PT. Kelola Jasa Artha dari tahun 2020-2022 banyak melakukan PHK karena Kinerja Karyawan.

TABEL 1.2
DATA KELUAR MASUK KARYAWAN PT. KELOLA JASA ARTHA
PERIODE 2020-2022

PERIODE	JUMLAH KARYAWAN AWAL	KARYAWAN MASUK	KARYAWAN KELUAR		JUMLAH KARYAWAN AKHIR
			Mengundurkan Diri	PHK	
2020	40	7	-	1	46
2021	46	2	-	3	45
2022	45	-	1	9	35
2023	35	10	-	-	45

Sumber : PT. Kelola Jasa Artha, Palembang 2023

Berdasarkan data keluar masuk karyawan PT. Kelola Jasa Artha yang ditunjukkan pada table 1.2 mengidentifikasi karyawan yang keluar sebanyak 9 karyawan pada tahun 2022 ini adalah jumlah karyawan keluar terbanyak di dalam perusahaan dalam 3 tahun terakhir, tentunya kepuasan kerja karyawan sangat penting agar meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, ini tentunya akan mengganggu kestabilan perusahaan. Perusahaan tentunya akan mencari karyawan baru untuk mengisi jabatan yang kosong. Karyawan baru akan menimbulkan masalah baru dan tentunya karyawan baru memerlukan waktu untuk bisa beradaptasi dengan lingkungan baru dan perekrutan karyawan baru tentunya akan mengeluarkan biaya dan akan menambah pengeluaran perusahaan.

Komunikasi manajer PT. Kelola Jasa Artha dengan karyawan dalam membicarakan pekerjaan sedikit kurang harmonis dimana manajer sering tidak ditempat yang dimana kalau mau melaporkan tugas atau pekerjaan hanya melalui pesan singkat dari *handphone* ,yang seharusnya disampaikan secara langsung agar bisa juga mengekspresikan sebuah sikap dalam pembicaraan. didalam perus

mempunyai ciri-ciri dan karakter yang berbeda-beda sesuai dengan kepribadiannya masing-masing. Tetapi seorang pimpinan selalu mempunyai keahlian yang khusus, kemampuan komunikasi yang baik agar pesan apa yang disampaikan dapat diterima baik oleh para pegawainya.

Komunikasi sesama karyawan PT. Kelola Jasa Artha agak memiliki kerenggangan dalam setiap karyawan dan lebih berkelompok satu sama lain dan kurang berbaur, tetapi didalam sebuah pekerjaan dalam kerjasama tim menunjukkan sikap yang baik dan komunikasi yang baik juga. Dalam hubungan antar manusia mereka kurang adanya sikap berteman dan seolah berteman itu pilih-pilih, apalagi terhadap karyawan baru agak sulit untuk mendapatkan teman disana. Terdapat definisi komunikasi yang sangat beragam. Masing-masing tokoh komunikasi mempunyai pengertian atau definisi sendiri mengenai komunikasi.

Komunikasi karyawan harus efektif, artinya kedua pihak yang berkomunikasi harus memiliki arti yang sama atas informasi yang disampaikan. Membuat proses pertukaran pesan menghasilkan masukan yang jelas. Komunikasi antar karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu kualitas kinerja setiap tim harus ditentukan guna meningkatkan kepuasan kinerja karyawan. Tidak hanya kerja sama antar karyawan dalam satu bidang, tetapi juga keraj sama antar berbagai bidang di dalam perusahaan.

Berdasarkan beberapa penjelasan logis di atas, maka peneliti bermaksud mengkaji tentang kinerja karyawan, termasuk pula factor-faktor yang mempengaruhi yakni perilaku kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan komunikasi. Maka penulis memutuskan untuk mengambil judul penelitian

“Pengaruh Perilaku Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kelola Jasa Artha”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah perilaku kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kelola Jasa Artha ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kelola Jasa Artha ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kelola Jasa Artha ?
4. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kelola Jasa Artha ?
5. Apakah perilaku kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kelola Jasa Artha ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan masalah penelitian ini adalah mengetahui hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh perilaku kerjaterhadap kinerja karyawan PT. Kelola Jasa Artha.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kelola Jasa Artha.
3. Untukmengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kelola Jasa Artha.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Kelola Jasa Artha.
5. Untuk mengetahui pengaruh perilaku kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Kelola Jasa Artha.

1.4 Manfaat Penelitian

Jika tujuan penelitian dapat dicapai, maka penelitian ini akan memberikan dua macam manfaat, yaitu manfaat secara teoritis maupun praktis :

1. Manfaat teoritis :

Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai referensi untuk kepentingan ilmiah dan bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

2. Manfaat praktis :

a. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat menjadi masukan untuk kemajuan dan peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan kepada peneliti berkaitan dengan masalah yang diteliti.

c. Bagi Universitas Tridinanti

Dapat digunakan sebagai bahan referensi dan informasi bagi mahasiswa program studi Manajemen yang tertarik untuk melakukan penelitian serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2002 h.67. Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009 h.59. Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017 h.92-108. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Afandi. 2018. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis UMP. Vol. 2, No. 1.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: Perdana Publishing.
- AW Suranto. (2011). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- E. Lawler, Edward. 2015. Global Trends in Human Resource Management: A Twenty-Year Analysis, Stanford Business Books, London.
- Effendy, O. U. (2011). Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung: PT Remaja 182 Rosdakarya.
- Fadel. Muhammad. 2009. Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah). PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Fred Luthans, (2006), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Handoko T. Tani, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPEF.
- Hilman Firmansyah dan Acep Syamsudin. 2016. Organisasi dan Manajemen Bisnis. Ombak, Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 2011. Perilaku organisasi. Yogyakarta : Andi

- Ningsih, Sry Rahayu dan Yalvema Miaz, Ahmad Zikri. 2019. Perilaku Kerja Karyawan.
- Pasolong, Harbani. 2007. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.
- Prasetyo, Andi Eko. 2011. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Banyuwangi. Jember: Skripsi tidak diterbitkan.
- Rinawati, Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi. Banjarmasin: Pustaka Baru Press, 2019.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins. 2008. Manajemen. Jakarta : Indeks. Simamora, Henry. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Adi Citra Karya Nusa.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM), 5(1).
- Siagian, S. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Siagian. Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I. Cetakan Ketiga. Bumi aksara. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sondang Siagian, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Indonesia, Jakarta.
- Stephen, Robbins (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sudjana, Nana dan Ibrahim, Penelitian Dan Penilaian Pendidikan, Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2001.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2013, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA).

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Suprihanto John, dkk, 2003. Perilaku Organisasional, Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Umam, Khaerul. 2014. Manajemen Perkantoran. Bandung: CV Pustaka Setia.

Wiliandri, Yuli. 2015. Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi. 1(10): 81-95.