

PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT PT. PEGADAIAN (PERSERO)

1stAde Farhan Fakhnurozi, 2nd Dr. Ir. Meita Pragiwani, MM

Departemen Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia
Jakarta, Indonesia

adefarhan71@gmail.com ; meita_pragiwani@stei.ac.id

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero). Kinerja karyawan sebagai variabel dependen, sedangkan stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel independen. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif pendekatan kuantitatif, yang dianalisis dengan software SPSS 25.00. Populasi sasaran dari penelitian ini adalah karyawan Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero) yang tergabung dalam Koperasi Budi Setia Pegadaian yang berjumlah 441 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Accidental Sampling, dengan sampel sebanyak 210 orang yang dihitung menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuisioner. Pengujian secara instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian hipotesis dengan menggunakan koefisien determinasi (R^2) dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero). Secara koefisien determinasi (R^2) variabel stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 74.6% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 25.4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dari perusahaan. Sumber daya manusia memiliki potensi untuk dapat berkembang dan secara aktif dapat meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Terutama dalam persaingan pada era globalisasi saat ini yang semakin hari dirasakan semakin ketat, manajemen sumber daya manusia harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan untuk menjaga eksistensi dan keberlangsungan perusahaannya. Mengatur dan mengelola karyawan bukan sekadar memberikan deskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus

dipatuhi saja, tetapi perlu adanya hubungan yang harmonis dan kondusif antara perusahaan dengan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan secara bersama.

Pegadaian adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di sektor keuangan Indonesia yang bergerak pada tiga lini bisnis perusahaan yaitu pembiayaan, emas dan aneka jasa. Pegadaian merupakan badan usaha di Indonesia yang secara resmi mempunyai izin untuk melaksanakan kegiatan lembaga keuangan berupa pembiayaan dalam bentuk penyaluran dana ke masyarakat atas dasar hukum gadai. Pada era globalisasi saat ini perkembangan bisnis industri keuangan sangat pesat, hal itu terutama terjadi di kota-kota besar terutama di DKI Jakarta. Banyak terdapat perusahaan-perusahaan online dan offline yang menawarkan jasa Gadai dan kredit barang, peminjaman modal usaha, dan tabungan atau investasi dengan persyaratan yang sangat mudah. Tentunya dengan adanya banyak persaingan tersebut akan menimbulkan persaingan yang sangat ketat dalam bisnis kredit dan gadai barang. Namun, Pegadaian memiliki keunggulan karena produk dan layanan jasa yang diberikan oleh perusahaan lebih dikenal dan dipercayai oleh masyarakat. Perusahaan sering melakukan promosi melalui media cetak maupun dengan media elektronik.

Upaya peningkatan kinerja perusahaan dilakukan melalui peningkatan kinerja masing-masing individu dalam perusahaan itu sendiri. Selama ini usaha peningkatan kinerja lebih banyak dilakukan melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan, padahal stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor yang perlu untuk diperhatikan dan sangat penting bagi perusahaan dalam usaha untuk mencapai kinerja perusahaan yang tinggi.

Dalam melakukan kegiatan produksinya umumnya hampir semua perusahaan menggunakan tenaga kerja manusia, sehingga dalam proses produksi memerlukan keterampilan tenaga kerja manusia yang handal dan profesional yang nantinya akan dapat meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Diperlukan kondisi psikologis karyawan yang baik untuk melakukan suatu pekerjaan sehingga diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut karena salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan laba setinggi mungkin yang akan diraih dan dicapai dengan tingkat kinerja karyawan yang tinggi.

Untuk meningkatkan pengembangan dan peningkatan keterampilan karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan dalam mencapai hasil kerjanya diantaranya adalah mengelola tingkat stres kerja, menyediakan lingkungan kerja yang baik, dan karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi. Jika beberapa faktor tersebut dapat dipenuhi oleh perusahaan maka akan meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan sehingga kelangsungan hidup perusahaan dan semua tujuan serta target perusahaan akan dapat tercapai secara efektif dan secara efisien.

Di era globalisasi ini, setiap perusahaan yang bergerak disektor keuangan sudah memiliki aplikasi digital untuk menunjang aktivitas perusahaan. Pegadaian sendiri telah memiliki aplikasi digital yaitu “Pegadaian Digital”, namun Pegadaian masih kalah pamor dengan beberapa aplikasi milik perusahaan fintech yang lebih dikenal oleh masyarakat. Penggunaan aplikasi Pegadaian Digital masih belum maksimal karena masih banyak masyarakat yang lebih memilih sistem konvensional yaitu dengan datang langsung ke kantor cabang Pegadaian untuk melakukan aktivitas gadai atau kredit barang dan peminjaman uang daripada menggunakan aplikasi Pegadaian Digital. Hal tersebut mengindikasikan belum optimal dan belum maksimalnya kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero) dalam mempromosikan dan mengenalkan penggunaan aplikasi digital dari Pegadaian kepada masyarakat sehingga banyak masyarakat yang belum mengetahui dan belum menggunakan aplikasi Pegadaian Digital.

Setiap perusahaan harus dapat mengoptimalkan kinerja dari setiap karyawannya, karena tingkat kinerja karyawan akan dapat mempengaruhi keberlangsungan sebuah perusahaan. Selain itu, perusahaan harus memperhatikan tingkat stres kerja, memiliki lingkungan kerja yang kondusif sehingga akan dapat membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja dan akan dapat meningkatkan kinerjanya. Perusahaan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi maka dapat mempertahankan eksistensinya dan akan dapat bersaing dengan perusahaan lain.

II. KAJIAN LITELATUR

2.1 Review Penelitian

Penelitian pertama dilakukan oleh Leonara Lalu dan J. Lopian (2016) penelitian yang dilakukan pada variabel konflik kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sulut Go, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran kuisioner dan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang variabel stres kerja termasuk pada kategori tinggi dan untuk variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi juga. Berdasarkan hasil uji t, variabel konflik kehidupan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Penelitian kedua dilakukan oleh Mutia Arda (2017) penelitian ini dilakukan pada variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan berdasarkan hasil analisis yang selanjutnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini untuk menguji hipotesis utama penelitian ini dilakukan survei. Kuisioner diadopsi dan digabungkan dari banyak penelitian serupa dan digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk mendukung atau menolak hipotesis. Unit penelitian adalah karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Untuk teknik analisis data yang terdiri dari analisis dan uji statistik seperti regresi, regresi berganda, uji t, dan uji f.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Wenur et al (2018) penelitian yang dilakukan pada variabel konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK Cabang Manado, Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif metode dengan analisis linier berganda dengan menggunakan penyebaran kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan berdasarkan hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa konflik kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian keempat dilakukan oleh Haedar, Hadrah (2018) penelitian ini dilakukan pada variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Palopo. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan survei dan penyebaran kuisioner. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil teknik analisis regresi linier berganda menunjukkan Berdasarkan hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kemudian berdasarkan analisis secara parsial yang selanjutnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SMS Finance Cabang Palopo.

Penelitian kelima dilakukan oleh Limbong et al., (2019) penelitian ini dilakukan untuk meneliti variabel disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis data yaitu analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa disiplin dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan analisis secara simultan menunjukkan bahwa disiplin dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian keenam dilakukan oleh Mafra (2019) penelitian ini dilakukan pada variabel lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Palembang. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang diisi langsung oleh karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis data yaitu analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Sidik (2019) penelitian ini dilakukan pada variabel kemampuan, keseimbangan kehidupan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Permata Jawa Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perempuan BMT Permata Jawa timur yang sudah bekerja selama 2 tahun yang berjumlah 30 orang. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data dikumpulkan dari studi literature dan studi lapangan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis kuantitatif dengan analisis linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Permata Jawa Timur.

Penelitian kedelapan dilakukan oleh Santoso, Riyanto (2020) penelitian yang dilakukan pada variabel motivasi kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot Jakarta. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner yang disebarkan kepada responden sebanyak 72 karyawan yang merupakan karyawan kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot Jakarta. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis linier berganda. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dan vital yang mempunyai peranan sebagai faktor penggerak seluruh aktivitas dan kegiatan yang ada didalam sebuah organisasi. Seluruh komponen sumber daya manusia harus dapat dioptimalkan dan dikelola dengan baik oleh sebuah organisasi agar organisasi tersebut dapat berjalan dan berlangsung sesuai dengan tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu seni yang mengatur hubungan dan tugas dari tenaga kerja untuk dapat bekerja menjadi lebih efektif dan efisien dalam membantu untuk mewujudkan tujuan perusahaan, tujuan karyawan dan tujuan masyarakat (Hasibuan, 2016:9).

Simamora dalam Sutrisno (2015:5), memaparkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses0pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasiatau kelompok pekerja.

Pendapat lain dikemukakan oleh Dessler (2015:3), yang menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Hasibuan (2016:21-23) ada beberapa fungsi manajerial dan operasional manajemen sumber daya manusia yang meliputi: Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Pengendalian, Pengadaan, Pengembangan, Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan, Kedisiplinan, Pemberhentian.

Menurut Sedarmayanti (2017:9), manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Memberi saran kepada pihak manajemen.
2. Mempertahankan dan menjalankan kebijakan SDM.
3. Mengatasi situasi krisis dalam hubungan antar karyawan.

4. Menyediakan fasilitas komunikasi antara karyawan dan manajemen perusahaan.
5. Membantu perkembangan strategi perusahaan dalam aspek sumber daya manusia.
6. Menyediakan bantuan untuk para manajer lini dalam mencapai target perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016: 14-15) memaparkan bahwa ada beberapa peranan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Menentukan jumlah dan penentuan tempat karyawan yang memenuhi kompetensi.
2. Melakukan perekrutan dan seleksi karyawan yang akan masuk kedalam perusahaan.
3. Membuat program yang berkaitan dengan pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Melakukan analisis tentang penawaran dan permintaan sumber daya manusia.
5. Melakukan prediksi tentang kondisi perekonomian dan melakukan pengembangan perusahaan.
6. Memperhatikan perubahan peraturan perundang-undangan dan kebijakan-kebijakan.
7. Melakukan pemantauan perkembangan teknik dan kondisi serikat buruh di perusahaan.
8. Melakukan program pendidikan, pelatihan, dan penilaian kinerja karyawan.
9. Mengatur program mutasi karyawan agar dapat berjalan dengan baik.
10. Mengatur program pensiun dan sistem pembagian pesangon.

2.3 Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2013:204) stres merupakan orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Stres kerja dapat berdampak pada kondisi kestabilan seseorang yang dapat mempengaruhi konsentrasi dan fokus kerjanya.

Sedangkan Menurut Siagian (2016:300) stres kerja adalah sebuah kondisi ketegangan yang dialami karyawan yang dapat mempengaruhi jalan pikiran dan emosi seseorang serta kondisi fisik seseorang. Sunyoto (2015:226) memaparkan bahwa stres merupakan konsekuensi dari setiap tindakan dan situasi lingkungan yang dapat menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan.

Stres dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan sisi negatif tergantung dengan dari sudut pandang mana masing-masing individu melihatnya. Dalam sisi negatif stres dapat membuat seorang karyawan mendapatkan tekanan dan beban sehingga dapat mengakibatkan adanya gangguan secara fisik dan psikologis terhadap dirinya. Dalam sisi positif stres kerja dapat dijadikan suatu dorongan semangat bagi seorang karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut (Beehr 2014:107) ada 3 aspek yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat stres kerja karyawan, yaitu: aspek fisiologis, aspek psikologis, dan aspek behavioral.

2.4 Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2015:118) mengatakan bahwa lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti (2017:25) menyebutkan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedarmayanti dalam Mafra (2019) Lingkungan kerja dapat diukur dengan dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

2.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sangat berhubungan erat dengan bagaimana sikap dan tindakan dari seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerja karyawan sangat bergantung dengan tingkat kepuasan kerjanya.

Kepuasan kerja menurut Hasibuan dalam Arda (2017) menyebutkan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Menurut Badriyah (2015:227) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, maka ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Indikator kepuasan kerja menurut Sutrisno dalam Arda (2019) adalah : faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial.

2.6 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat dibutuhkan dan sangat penting bagi sebuah organisasi karena dengan kinerja pegawai akan diketahui seberapa besar kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang akan dijadikan sebagai acuan dalam menjalankan suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara dalam Haedar dan Hadrach (2018) mengatakan, bahwa istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance, yaitu merupakan unjuk kerja dan prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2017:94) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Pendapat lain dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2016:38) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas yang dicapai dan diperoleh oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

2.6.1 Pengukuran Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan hasil evaluasi secara keseluruhan dari semua proses kerja yang dilakukan oleh seluruh unsur sumber daya manusia yang ada didalam organisasi. Penilaian kerja dapat menjadi sebuah referensi dan umpan balik untuk karyawan yang merupakan kunci pengembangan yang bermanfaat bagi mereka di masa yang datang. Penilaian kerja sangat penting dilakukan karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan didalam perusahaan yang tidak efektif.

Menurut Widodo (2015:130) penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja seseorang dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan guna sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan promosi, kompensasi, pelatihan atau pengembangan, maupun untuk memberhentikan karyawan.

Menurut Hartatik (2014:119) penilaian kerja merupakan cara sistematis dari kinerja seorang karyawan oleh orang-orang yang diberikan wewenang perusahaan yang akan dijadikan sebagai landasan untuk dilakukan sebuah pengembangan. Penilaian kerja dilakukan oleh seorang pimpinan didalam perusahaan untuk mengetahui bagaimana kondisi yang ada didalam perusahaannya.

Penilaian kerja harus dilakukan secara objektif dan netral sehingga timbulnya rasa keadilan bagi setiap karyawan yang sedang dinilai kinerja kerjanya. Penilaian kinerja yang objektif bukanlah tugas

yang mudah dan sederhana karena harus dihindarkan karena adanya rasa "suka dan tidak suka" dan kenal atau tidak kenal yang memiliki hubungan dengan penilai.

Menurut Badriyah (2015:138), secara garis besar penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

1) Untuk evaluasi terhadap tujuan organisasi

Evaluasi ini pada umumnya mencakup umpan balik pada pekerjaan untuk mengetahui peran mereka, pengembangan data yang valid untuk pembayaran gaji dan bonus, dan membantu manajemen untuk membuat keputusan promosi atau pemberhentian kerja bagi setiap karyawan.

2) Untuk pengembangan tujuan organisasi

Pengembangan organisasi mencakup seperti pelatihan dan bimbingan dalam rangka memperbaiki kinerja, mengembangkan komitmen organisasi melalui diskusi yang berkaitan dengan karier, memotivasi setiap karyawan, dan mendiagnosa permasalahan individu atau organisasi

2.6.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti dalam Haedar dan Hadrah (2018) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

- a. Prestasi Kerja, yaitu merupakan suatu pencapaian yang diraih oleh karyawan setelah menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Keahlian, yaitu merupakan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya
- c. Perilaku, yaitu merupakan sikap yang melekat ada ada did didalam diri karyawan yang dibawa dalam setiap menjalankan pekerjaannya
- d. Kepemimpinan, yaitu merupakan aspek yang dapat memberikan pengaruh untuk orang lain yang bertujuan untun mengatur pekerjaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

2.6.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Desler (2011:139) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan dengan menggunakan beberapa faktor-faktor penilaian kinerja sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja, merupakan sebuah kemampuan karyawan dalam hal ketelitian, ketepatan waktu.
- b. Produktivitas, yaitu kemampuan karyawan dalam hal kuantitas dan efisiensi kerja karyawan.
- c. Pengetahuan, merupakan kemampuan teknis dan keahlian praktis yang dimiliki oleh karyawan.
- d. Kepercayaan, merupakan tingkat kepercayaan antar sesama karyawan dan tingkat kepercayaan antar karyawan dengan atasan.
- e. Ketersediaan, ketersediaan waktu dan ketersediaan tempat yang dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- f. Kebebasan, merupakan kebebasan karyawan dan kreativitas karyawan terhadap pekerjaannya

III. METODE PENELITIAN

3.1. Strategi Penelitian

Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan strategi penelitian *assosiatif* yaitu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, (2016:55). Dalam penelitian ini strategi penelitian *assosiatif* digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri dari Stres Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) dengan variabel Y (variabel terikat), yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Strategi penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian survei dengan pengamatan langsung dan menyebarkan kuisioner yang dilakukan untuk pengambilan data dari sampel, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif serta pengaruh antar variabel penelitian.

3.2. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah Populasi adalah himpunan yang terdiri atas obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik sebuah kesimpulan. Populasi terdiri dari populasi umum / sampling dan populasi sasaran. Dalam penelitian menggunakan populasi sasaran yaitu karyawan Kantor Pusat PT Pegadaian (Persero) yang tergabung dalam Koperasi Budi Setia Pegadaian yang berjumlah 441 orang.

3.3. Sampel Penelitian

Sampel menurut Sugiyono (2016:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Accidental Sampling yaitu pengambilan sampel secara acak kepada karyawan Kantor Pusat PT. Pegadaian Persero yang tergabung dalam Koperasi Budi Setia Pegadaian.

Jika populasi terlalu besar dan peneliti tidak mungkin untuk menjangkau semua populasi misalnya karena keterbatasan kondisi, waktu dan tenaga, serta masih dalam kondisi pandemi Covid19, untuk pengambilan jumlah sampel maka dapat dihitung dengan menggunakan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

- n = Number of Sample
N = Number of Population
e = *Margin of Error*, or the maximum error rate of 5%

$$n = \frac{441}{1 + 441 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{441}{2,1025}$$

$$n = 209,75 \text{ dibulatkan menjadi } 210$$

3.4. Jenis Data Penelitian

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dalam suatu objek penelitian. Data Primer pada penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner kepada para karyawan Kantor Pusat PT. Pegadaian Persero untuk menilai kinerja karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari sumber berita yang telah dipublikasikan melalui media sosial yang meliputi dokumen–dokumen perusahaan, buku–buku literatur, dan jurnal-jurnal dari para peneliti terdahulu.

3.5. Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Adapun skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur jawaban responden mengenai stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja adalah Skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2015:144). Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan interval 1-4 dengan nilai skor:

4 = Sangat Setuju

3 = Setuju

2 = Tidak Setuju

1 = Sangat Tidak Setuju

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Data Responden

Pada penelitian ini pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner yang diberikan kepada 210 karyawan yang bekerja di Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero). Hasil uji deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin terdapat pada tabel 4.1. sebagai berikut.

Tabel 4.1.

Data Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Pria	137	65 %
Wanita	73	35 %
Jumlah	210	100%

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner (2020)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui jika sebagian besar responden berjenis kelamin pria dengan jumlah responden sebanyak 137 orang dengan persentase (65%) dan jumlah responden yang berjenis kelamin wanita berjumlah 73 responden dengan persentase (35%). Berdasarkan data

tersebut, dapat disimpulkan jika sebagian besar dari karyawan Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero) berjenis kelamin pria.

Hasil uji deskripsi responden berdasarkan usia terdapat pada tabel 4.2. sebagai berikut.

Tabel 4.2.
Data responden berdasarkan usia

21-30 Tahun	58	28 %
31-40 Tahun	89	42%
41-50 Tahun	45	21 %
>50 Tahun	18	9 %
Jumlah	210	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner (2020)

Berdasarkan tabel 4.2. dapat diketahui jika sebagian besar responden berusia 21-30 tahun sebanyak 58 orang dengan persentase 28 %, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 89 orang dengan persentase 42 %, responden yang berusia 41-50 tahun berjumlah 45 orang dengan persentase 21 %, dan responden yang berusia lebih dari 50 tahun berjumlah 18 orang dengan persentase 9 %. Berdasarkan dari data tersebut, maka dapat disimpulkan jika sebagian besar karyawan Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero) berusia 31-40 Tahun.

Hasil uji deskripsi berdasarkan pendidikan terdapat pada tabel 4.3. sebagai berikut.

Tabel 4.3.
Data responden berdasarkan pendidikan

SMA / SMK	6	3 %
Diploma (D1-D3)	18	9 %
Sarjana (S1)	155	74 %
Pasca Sarjana (S2)	31	15 %
Jumlah	210	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner (2020)

Berdasarkan tabel 4.3. dapat diketahui jika sebagian besar responden sebagian besar adalah Sarjana (S1) yang berjumlah 155 responden dengan persentase 74 %. Kemudian jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA / SMK berjumlah 6 orang dengan persentase 3 %, jumlah responden yang memiliki pendidikan akhir Diploma (D1-D3) berjumlah 18 orang dengan persentase

9 %. Dan jumlah responden yang memiliki pendidikan akhir Pasca Sarjana (S2) berjumlah 31 orang dengan persentase 15 %. Berdasarkan dari data tersebut, maka dapat disimpulkan jika sebagian besar karyawan Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero) memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1).

Hasil uji deskripsi berdasarkan masa kerja disajikan pada tabel 4.4. sebagai berikut.

Tabel 4.4.
Data responden berdasarkan masa kerja

1-5 Tahun	70	33 %
6-10 Tahun	77	37 %
> 10 Tahun	63	30 %
Jumlah	210	100%

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner (2020)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui responden yang memiliki masa kerja 1-5 tahun yang berjumlah 70 orang dengan persentase 33 %, responden yang memiliki masa kerja 6-10 tahun berjumlah 77 orang dengan persentase 37 % dan responden yang memiliki masa kerja > 10 tahun berjumlah 63 orang dengan persentase 30 %. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan jika sebagian besar responden yang bekerja di Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero) memiliki masa kerja 6-10 tahun.

4.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketetapan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Karena skor angket berskala interval, maka pengujian validitas menggunakan korelasi *product moment*. Nilai r_{tabel} dengan jumlah sampel ($n = 210$) pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) didapat $r_{\text{tabel}} 0,1354$, artinya bila nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, dinyatakan valid dan apabila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka artinya tidak valid (Sugiyono, 2016 : 17).

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas variabel Stres Kerja dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 4.5.
Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan_X1 1	0.320	0. 1354	Valid
Pernyataan_X1 2	0.324	0. 1354	Valid
Pernyataan_X1 3	0.348	0.1354	Valid
Pernyataan_X1 4	0.285	0.1354	Valid
Pernyataan_X1 5	0.214	0.1354	Valid

Pernyataan_X1 6	0.419	0.1354	Valid
-----------------	-------	--------	-------

Sumber: Rekapitulasi hasil SPSS v25, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui seluruh item pernyataan yang terkait dengan variabel stres kerja (X1) dinyatakan valid karena r-hitung menunjukkan nilai lebih besar dari r-tabel (0.1354), sehingga pernyataan yang ada didalam kuisioner dianggap valid dan layak untuk diteliti.

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 4.6.
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pernyataan_X2 1	0.671	0.1354	Valid
Pernyataan_X2 2	0.625	0.1354	Valid
Pernyataan_X2 3	0.663	0.1354	Valid
Pernyataan_X2 4	0.668	0.1354	Valid

Sumber: Rekapitulasi hasil SPSS v25, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui seluruh item pernyataan yang terkait dengan variabel lingkungan kerja (X2) dinyatakan valid karena r-hitung menunjukkan lebih besar dari r-tabel (0.1354), sehingga pernyataan yang ada didalam kuisioner dianggap valid dan layak untuk diteliti.

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 4.7.
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pernyataan_X31	0.325	0.1354	Valid
Pernyataan_X32	0.367	0.1354	Valid
Pernyataan_X33	0.259	0.1354	Valid
Pernyataan_X34	0.227	0.1354	Valid
Pernyataan_X35	0.252	0.1354	Valid

Pernyataan_X36	0.330	0.1354	Valid
Pernyataan_X37	0.436	0.1354	Valid
Pernyataan_X38	0.378	0.1354	Valid

Sumber: Rekapitulasi hasil SPSS v25, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui seluruh item pernyataan yang terkait dengan variabel kepuasan kerja (X3) dinyatakan valid karena r-hitung menunjukkan lebih besar dari r-tabel (0.1354), sehingga pernyataan yang ada didalam kuisioner dianggap valid dan layak untuk diteliti.

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 4.8.
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan_Y1	0.258	0.1354	Valid
Pernyataan_Y2	0.241	0.1354	Valid
Pernyataan_Y3	0.268	0.1354	Valid
Pernyataan_Y4	0.307	0.1354	Valid
Pernyataan_Y5	0.288	0.1354	Valid
Pernyataan_Y6	0.277	0.1354	Valid
Pernyataan_Y7	0.385	0.1354	Valid
Pernyataan_Y8	0.294	0.1354	Valid
Pernyataan_Y9	0.287	0.1354	Valid
Pernyataan_Y10	0.219	0.1354	Valid
Pernyataan_Y11	0.290	0.1354	Valid
Pernyataan_Y12	0.285	0.1354	Valid

Sumber: Rekapitulasi hasil SPSS v25, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui seluruh item pernyataan yang terkait dengan variabel kinerja kerja (Y) dinyatakan valid karena r-hitung menunjukkan lebih besar dari r-tabel (0.1354), sehingga pernyataan yang ada didalam kuisioner dianggap valid dan layak untuk diteliti.

4.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan menunjukkan konsisten. Pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan nilai dari Cronbach's Alpha.

Tabel. 4.9.
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Coefficient Cronbach Alpha</i>	Ketentuan	Reliabilitas
Stres Kerja (X_1)	0.736	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0.660	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_3)	0.851	0.60	Reliabel
Kinerja Kerja (Y)	0.865	0.60	Reliabel

Sumber: Rekapitulasi hasil SPSS v25, 2020

Berdasarkan hasil dari tabel diatas telah menunjukkan hasil pengujian terhadap responden, koefisien *Cronbach Alpha* dari variabel stres kerja (X_1) sebesar 0.736 , variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0.660 , variabel Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 0.851 , dan variabel Kinerja Kerja (Y) sebesar 0.865. berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel karena memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* diatas angka 0.60.

4.4 Analisis Stastistik Data

Uji koefisien determinasi (R^2)

Tabel 4.10.
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.746	.742	1.616

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3),

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v25, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas diperoleh nilai (R^2) sebesar 0.746 atau 74.6% variabilitas stres kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero), sedangkan sisanya sebesar 25.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 4.11.
Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	37.087	3.276	.156	11.321	.000
Stres Kerja (X1)	.242	.107	.057	2.262	.025
Lingkungan Kerja (X2)	.074	.092	.023	.804	.022
Kepuasan Kerja (X3)	.029	.089		.327	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v25, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi variabel stres kerja pada tabel 4.11 diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0.025 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ atau $0.025 < 0.05$. Dengan demikian berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero).

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi variabel lingkungan kerja pada tabel 4.11 diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0.022 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ atau $0.022 < 0.05$. Dengan demikian berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero).

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi variabel stres kerja pada tabel 4.11 diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ atau $0.000 < 0.05$. Dengan demikian berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan data sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero).
2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero).
3. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero).

5.2. Saran

1. Untuk variabel stres kerja saran dari peneliti sebaiknya para pimpinan Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero) untuk mempertimbangkan agar tidak terlalu memberikan tuntutan pekerjaan yang terlalu berlebihan karena dengan adanya tuntutan pekerjaan yang terlalu berlebihan.
2. Untuk variabel lingkungan kerja, saran dari peneliti sebaiknya para pimpinan Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero) untuk menjalin hubungan kerja yang baik dengan para karyawan dengan cara melakukan beberapa kegiatan yang berhubungan langsung dengan karyawan diluar jam kerja.
3. Untuk variabel kepuasan kerja, saran dari peneliti sebaiknya para pimpinan Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero) untuk memberikan kebebasan terhadap para karyawannya untuk menentukan sikap sesuai dengan pilihannya masing-masing.
4. Untuk variabel kinerja karyawan, saran dari peneliti sebaiknya para pimpinan Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero) untuk memberikan kebebasan kepada karyawan untuk menyelesaikan setiap pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arda, Mutia. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 1, 2017, 45-60, ISSN : 1693-7619 (print), ISSN: 2580-4170 (online).
- Badriyah, M. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 1. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Beehr, T, A. 2014. Psychological Stress in The Workplace (Psychology Revivals). New York: Routledge. Ebook : Pearson.
- Dessler, Gary. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Indeks.
- _____. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, Puji Indah. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana.
- Haedar, Hadrah. 2018. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Palopo. CAM JOURNAL : Change Agent For Management Journal Volume 2, No.2, Oktober 2018. Hal .261, E-ISSN 2621-0975, P-ISSN 2622-3856).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Akasara.

Lalu, Leonara dan Lopian, J. 2016. Analyzing The Effect Of Work Life Conflict and Job Stress on Employee Performance (Study at the Main Office of PT. Bank SulutGo). Jurnal EMBA 1147 Vol.4 No.1 Maret 2016, ISSN 2303-1174.

Limbong, K, N., Syahputra, M, R., Sembiring, C, M. 2019. Pengaruh Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pegadaian Kanwil 1 Medan. Jurnal Manajemen Volume 5 Nomor 2 (2019) Juli – Desember 2019 p – ISSN : 2301-6256; e - ISSN : 2615-1928.

Mafru, Nisa' Ulul. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Terhadap Kinerja Pegawai P.T.Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Palembang. Jurnal Ecoment Global Volume 4 Nomor 1 Edisi Februari 2019, ISSN: 2540 – 816X.

Marwansyah, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: CV Alfabeta.

Santoso, N, B, A., Riyanto, S. 2020. The Effect of Work Motivation, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on the Contract Employees Performance on PT. Bank Rakyat Indonesia Branch Office of Jakarta Daan Mogot. Jurnal International Journal of Innovative Science and Research Technology Volume 5, Issue 1, January – 2020, ISSN No:2456-2165.

Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sidik, Rochim. 2019. Effect of Ability, Work Life Balance, Work Satisfaction on Performance of Employees in BMT Permata Jatim. Aloha International Journal of Multidisciplinary Advancement (AIJMU) Volume 1 Number 2, February 2019 (ISSN 2622-3252).

Sondang P, Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

_____. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: PT. Alfabeta.

_____. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: PT. Alfabeta.

_____. 2015. Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: PT. Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Buku Seru.

_____. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ketujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Robbins SP, dan Judge, 2011. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat

Wenur, G., Sepang, J., Dotulong, L. 2018. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK Cabang Manado. Jurnal EMBA Vol.6 No.1 Januari 2018, Hal.51-60, ISSN 2303-1174.

Widodo, Eko Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.