

PENGARUH STRES KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA RITELINDO LESTARI DI PONTIANAK

Violen Chintyani

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

E-Mail: violenchintyani@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh stres kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Ritelindo Lestari di Pontianak. Metode penelitian ini merupakan metode kuantitatif dengan populasinya dua ratus dua karyawan PT Mitra Ritelindo Lestari di Pontianak dan sampel sebanyak enam puluh tujuh orang. Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan teknik analisis data yaitu kuantitatif. Teknik pengumpulan data adalah teknik *sampling insidental* dan diambil berdasarkan rumus slovin. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Ritelindo Lestari di Pontianak. Dari perhitungan uji validitas semua variabel adalah valid. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan semua instrumen yang digunakan peneliti adalah reliabel. Hasil dari koefisien determinasi sebesar 0,944. Hasil analisis regresi linier berganda adalah $Y = 0,258 + 0,169 X_1 + 1,287 X_2$. Hasil uji F sebesar 262,640 pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji t sebesar 2,544 X_1 dan 22,912 X_2 pada tingkat signifikansi 0,05.

KATA KUNCI: Stres Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi (Simamora, 2004: 337). Untuk mencapai tujuan, perusahaan dipengaruhi banyak faktor, salah satunya karyawan harus mampu menghadapi kesulitan di dalam maupun di luar pekerjaan. Salah satu masalah yang akan dihadapi oleh karyawan dalam bekerja adalah stres yang harus diatasi, baik sendiri maupun bantuan orang lain.

Stres dapat berdampak pada menurunnya produktivitas seseorang dan rasa sakit pada tubuh. Pengendalian stres kerja sangat dibutuhkan sehingga berada dalam tingkatan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Efektivitas proses komunikasi dua arah antara pihak manajemen dan karyawan adalah penting untuk mengidentifikasi penyebab stres dan pemecahannya. (Lianto, 2019).

Selain stres kerja, budaya organisasi juga merupakan hal penting dalam kinerja karyawan. Dikatakan penting karena kehidupan organisasi dipengaruhi secara langsung oleh budaya organisasi. Saat karyawan memiliki keterikatan dengan organisasi maka karyawan akan memberikan hasil maksimal, serta perilaku dan tindakan akan didasarkan pada visi dan misi perusahaan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja dalam organisasi perlu mendapatkan perhatian dalam mengelolahnya. Apabila kinerja karyawan dalam organisasi tidak ditata dengan baik maka akan menjadi salah satu penghambat aktivitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

Oleh karena itu, stres kerja karyawan serta rasa budaya yang tinggi terhadap perusahaan akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi. Kinerja karyawan yang tinggi akan memudahkan perusahaan dalam proses pencapaian tujuan. Kinerja karyawan yang tinggi juga dapat dilihat dari rendahnya angka turnover dan tingkat absensi yang semakin rendah.

KAJIAN TEORITIS

Emosi dan proses berpikir karyawan dipengaruhi oleh kondisi ketegangan yang menyebabkan stres kerja. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat *relax*, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Masalah stres kerja menjadi gejala yang penting diamati untuk mencapai efisiensi suatu pekerjaan. Handoko (2010) menyatakan bahwa, “Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi kondisi lingkungan.”

Mangkunegara (2009) mengatakan bahwa, “Stres adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan.” Terdapat dua faktor penyebab stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedang faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga dimana pribadi berada dan mengembangkan diri (Dwiyanti, 2001: 75).

Dimensi-dimensi untuk mengukur stress kerja karyawan menurut Robbins (2006) adalah sebagai berikut:

1. Psikologis

Indikator untuk mengukur dimensi psikologis meliputi rasa bingung, gampang marah, depresi, rasa tidak puas, dsb.

2. Fisik

Indikator untuk mengukur dimensi fisik meliputi kepala pusing, sakit perut atau mual, sesak dada, berkeringat, kepala pening, dan sejenisnya.

3. Perilaku

Indikator untuk mengukur dimensi perilaku meliputi ketidakhadiran atau absen, produktivitas menurun, dan jumlah perputaran karyawan yang besar.

Selain stres kerja, budaya organisasi juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Kusdi (2011) mengatakan, “Budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta yaitu buddhayah, yang merupakan bentuk jamak dari buddhi (budi dan akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia.” Sedangkan Luthans (2011: 137) mengatakan, “Budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada karyawan baru sebagai cara untuk merasakan, berpikir dan bertindak secara benar.” Agar budaya organisasi dapat berfungsi secara optimal, maka budaya organisasi harus diciptakan, dipertahankan, dan diperkuat serta diperkenalkan kepada karyawan melalui proses sosialisasi (Nurtjahjani dan Masreviastuti, 2007).

Budaya perusahaan merupakan suatu hal yang sangat kompleks. Untuk itu, budaya perusahaan pastinya harus memiliki beberapa karakteristik sebagai wujud nyata keberadaannya. Masing-masing karakteristik tersebut pada penerapannya akan mendukung pencapaian sasaran perusahaan. Terdapat beberapa karakteristik budaya organisasi yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan menurut Robbins (2002: 247-248), antara lain:

a. Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan yaitu sebagai proses mempengaruhi segala aktivitas ke arah pencapaian suatu tujuan organisasi. Kepemimpinan seorang pemimpin diharapkan dapat menjadikan perubahan kearah yang lebih baik yaitu perubahan pada budaya kerja sebagai organisasional. Perubahan budaya kerja yang *slow down* diharapkan dapat diubah dengan budaya produktif karena pengaruh kepemimpinan

atasan yang lebih mengutamakan pada otonomi atau kemandirian para anggota. Kepemimpinan memegang peranan penting dalam budaya organisasi, terutama pada organisasi yang budaya organisasinya lemah.

b. Inovasi

Dalam mengerjakan tugas-tugas, organisasi lebih berorientasi pada pola pendekatan “pakai tradisi yang ada” dan memakai metode-metode yang teruji atau pemberian keleluasaan kepada anggotanya untuk menerapkan cara-cara baru melalui eksperimen.

c. Inisiatif individu

Inisiatif individu meliputi tanggung jawab kebebasan, dan independensi dari masing-masing anggota organisasi, yaitu kewenangan dalam menjalankan tugas dan seberapa besar kebebasan dalam mengambil keputusan. Inisiatif karyawan dalam sebuah perusahaan tentunya diharapkan dapat menguntungkan perusahaan. Inisiatif juga menggambarkan suatu bentuk kebebasan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

d. Toleransi terhadap resiko

Dalam budaya organisasi manusia didorong untuk lebih agresif, inovatif, dan mampu dalam menghadapi resiko di dalam pekerjannya.

e. Pengarahan

Kejelasan organisasi dalam menentukan sasaran dan harapan terhadap sumber daya manusia atas hasil kerjanya. Harapan dapat dituangkan dalam bentuk kuantitas, kualitas, dan waktu penyelesaian.

f. Integrasi

Integrasi adalah bagaimana unit-unit di dalam organisasi didorong untuk menjalankan kegiatannya dalam satu koordinasi yang baik, yaitu seberapa jauh keterkaitan dan kerja sama di tekankan dan seberapa besar rasa saling ketergantungan antar SDM ditanamkan.

g. Dukungan manajemen

Seberapa baik manajer memberikan komunikasi yang jelas, bantuan, dan dukungan terhadap bawahannya dalam melaksanakan tugas.

h. Pengawasan

Meliputi peraturan dan supervise langsung yang digunakan oleh manajemen untuk melihat secara keseluruhan perilaku anggota.

i. Identitas

Identitas adalah pemahaman anggota organisasi yang memihak kepada organisasinya secara penuh.

j. Sistem penghargaan

Sistem penghargaan berbicara tentang alokasi balas jasa (biasanya dikaitkan dengan kenaikan gaji dan promosi) sesuai dengan kinerja karyawan.

k. Toleransi terhadap konflik

Adanya usaha mendorong karyawan untuk kritis terhadap konflik yang terjadi. Jika toleransinya tinggi, maka perdebatan dalam pertemuan adalah wajar. Akan tetapi, jika perusahaan toleransi konfliknya rendah, maka karyawan akan menghindari perdebatan dan akan menggerutu di belakang.

l. Pola komunikasi

Maksud dari pola komunikasi adalah komunikasi yang terbatas pada hirarki formal dari setiap organisasi.

Suatu budaya organisasi tentu harus sampai kepada proses sosialisasinya, persoalannya hal ini tidak akan berhenti pada apakah budaya organisasi yang ada disukai atau tidak. Namun diharapkan setelah nilai-nilai dan karakteristik budaya organisasi tersebut terinternalisasi, pengaruhnya akan tampak lebih signifikan antara lain kinerja dai para anggota organisasi. Robbins (2002: 265) mendeskripsikan bagaimana nilai/karakteristik dari budaya organisasi mempengaruhi kinerja anggota organisasi tersebut. Jika budaya organisasi sebagai suatu variabel, maka anggota organisasi membentuk suatu persepsi subjektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan nilai/karakteristik budaya organisasi. Dukungan atau penolakan sebagaimana bentuk persepsinya akan mempengaruhi kinerja anggota organisasi atau dampak yang lebih besar adalah kepada terbentuknya budaya yang lebih kuat.

Menurut Ivancevich (2002:93) indikator pembentuk budaya organisasi adalah :

1. Simbol yaitu kata-kata, gerakan, gambar, atau benda yang membawa makna tertentu yang hanya dikenali oleh mereka yang berbagi budaya. Kata-kata dalam bahasa termasuk dalam kategori ini, seperti pakaian, gaya rambut, bendera, dan simbol status. Simbol baru mudah dikembangkan dan yang lama menghilang. simbol dari satu kelompok budaya disalin secara teratur oleh orang lain. Inilah sebabnya mengapa simbol telah diletakkan di lapisan luar, paling dangkal.

2. Pahlawan adalah orang-orang, hidup atau mati, nyata atau imajiner, yang memiliki karakteristik yang sangat dihargai dalam suatu budaya, dan yang dengan demikian berfungsi sebagai model perilaku. Bahkan tokoh-tokoh fantasi atau kartun, seperti Batman atau, sebagai kontras, Snoopy di AS, Asterix di Prancis, atau Ollie B.Bommel (Mr. Bumble) di Belanda, dapat berfungsi sebagai pahlawan budaya. Di era televisi ini, penampilan luar menjadi lebih penting dalam pemilihan para pahlawan daripada sebelumnya.
3. Ritual adalah kegiatan kolektif, secara teknis berlebihan dalam mencapai tujuan yang diinginkan, tetapi yang, dalam budaya, dianggap penting secara sosial; karena itu mereka dilakukan untuk kepentingan mereka sendiri. Cara menyapa dan memberi hormat kepada orang lain, dan upacara sosial dan keagamaan adalah contohnya. Pertemuan bisnis dan politik yang diselenggarakan karena alasan-alasan yang tampaknya rasional seringkali melayani terutama tujuan ritual, seperti membiarkan para pemimpin untuk menegaskan diri mereka sendiri.
4. Nilai-nilai adalah hal-hal pertama yang dipelajari anak-anak bukan secara sadar, tetapi secara implisit. Psikolog perkembangan percaya bahwa pada usia 10 tahun, sebagian besar anak memiliki sistem nilai dasar mereka dengan kuat di tempatnya, dan setelah usia itu, perubahan sulit dilakukan. Karena mereka diperoleh begitu awal dalam kehidupan kita, banyak nilai tetap tidak disadari bagi mereka yang memegangnya. Karena itu mereka tidak dapat didiskusikan, juga tidak dapat diamati secara langsung oleh orang luar. Mereka hanya dapat disimpulkan dari cara orang bertindak dalam berbagai keadaan.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Mangkunegara (2009: 67) menyatakan:

“Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang tinggi, akan berdampak positif pada perusahaan secara keseluruhan. Tinggi atau rendahnya sebuah kinerja karyawan bergantung kepada penilaian terhadap kinerja karyawan.”

Penilaian kinerja dilakukan untuk mengukur kemampuan karyawan didalam mencapai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Istilah penilaian kinerja dikenal juga dengan evaluasi kerja. Menurut Cascio dalam Wirawan (2015: 12): menyatakan “*Performance appraisal is the systematic description of an employee's job relevant strengths and weakness*”. Kemudian menurut Mathis dan Jackson dalam Busro

(2018: 97): “Penilaian kinerja (*performance appraised*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan”. Untuk melakukan pengukuran terhadap kinerja karyawan dapat diukur dari kualitas yang dihasilkan karyawan dalam bekerja, kuantitas yang dihasilkan karyawan dalam bekerja, dapat tidaknya diandalkan, dan sikap yang dimiliki karyawan dalam bekerja di perusahaan (Mangkunegara, 2017: 127). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal. Menurut Kotler dan Heskett (2012), budaya organisasi dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja.

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis untuk variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah:

H_0 = Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_1 = Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah dengan metode kuantitatif dengan bentuk penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis menggunakan teknik studi dokumenter dan penyebaran kuesioner. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 202 karyawan PT Mitra Ritelindo Lestari di Pontianak. Sementara sampel, penulis menggunakan metode *sampling insidental*, sampel dalam penelitian ini sebanyak 67 responden dimana penulis menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Mitra Ritelindo Lestari di Pontianak. Teknik analisis data yang digunakan diantaranya yaitu analisis kuantitatif dan kuesioner diolah dengan menggunakan skala likert dengan bantuan program aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 22.00 pada komputer.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian validitas pada variabel stres kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan dengan ketentuan R_{tabel} sebesar 0,240 ditemukan ketiga variabel tersebut lolos uji validitas. Kemudian pada pengujian reliabilitas dengan ketentuan 0,600 ditemukan ketiga variabel yang di uji lolos uji reliabilitas. Pengujian asumsi

klasik dibagi menjadi uji normalitas, multikoliniearitas dan heterokedastisitas. Pengujian normalitas ditemukan hasil berupa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,073 dan hasil ini telah memenuhi kriteria pengujian sebesar 0,05 maka dapat disimpulkan data telah berdistribusi dengan normal. Kemudian pada pengujian multikoliniearitas ditemukan hasil untuk variabel stres kerja dan budaya organisasi mendapatkan nilai *Tolerance* sebesar 0,993 dan nilai VIF sebesar 1,007 dan hasil ini telah memenuhi kriteria nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sedangkan pada pengujian heterokedastisitas ditemukan hasil untuk variabel stres kerja dan budaya organisasi secara berturut 0,213 dan 0,445 dan hasil ini telah memenuhi kriteria lebih besar dari 0,05. Kemudian untuk analisis linier berganda dapat dilihat pada Tabel 1.

TABEL 1
PT MITRA RITELINDO LESTARI DI PONTIANAK
HASIL ANALISIS REGRESI LINIER

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	,258	2,942		,088	,930	
STRESS KERJA	,169	,066	,105	2,544	,013	
BUDAYA ORGANISASI	1,287	,056	,947	22,912	,000	

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS versi 22, 2018

Berdasarkan hasil analisis regresi linier pada Tabel 1, nilai 0,258 merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada stres kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 0,258. Nilai koefisien pada variabel stres kerja sebesar 0,169. Koefisien regresi yang bernilai positif memiliki arti jika variabel lainnya konstan sementara stres kerja (X_1) naik sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,169 satuan. Nilai koefisien pada variabel budaya organisasi sebesar 1,287. Koefisien regresi yang bernilai positif memiliki arti jika variabel lainnya konstan sementara variabel budaya organisasi (X_2)

naik sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,287 satuan.

Karena nilai koefisien regresi bernilai positif, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa stres kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah:

$$Y = 0,258 + 0,169 X_1 + 1,287 X_2$$

TABEL 2
PT MITRA RITELINDO LESTARI DI PONTIANAK
HASIL UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
I	Regression	4894,252	2	2447,126	262,640	,000 ^b
	Residual	596,316	64	9,317		
	Total	5490,567	66			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, STRESS KERJA

Sumber: Ouput SPSS versi 22,2018

Berdasarkan Tabel 2 diketahui nilai F_{hitung} sebesar 262,640 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini telah memenuhi kriteria nilai F_{tabel} lebih besar dari 3,13 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga model regresi ini dapat dinyatakan layak dan lolos uji F.

TABEL 3
PT MITRA RITELINDO LESTARI DI PONTIANAK
HASIL ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,944 ^a	,891	,888	3,052

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, STRESS KERJA

Sumber: Ouput SPSS versi 22,2018

Berdasarkan Tabel 3 terbentuk, koefisien R sebesar 0,944 berarti variabel-variabel bebas memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Sedangkan R^2 (koefisien determinasi) adalah sebesar 0,891. Ini berarti, kedua variabel bebas yaitu variabel stres kerja dan budaya organisasi dapat menjelaskan kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 89,10 persen sedangkan sisanya 10,90 persen (100,00 - 89,10) persen dipengaruhi oleh faktor-faktor pendukung lainnya yang tidak diteliti.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa responden merasa puas, responden telah berkomitmen terhadap perusahaan dan responden telah memiliki kinerja yang baik. Kemudian stres kerja dan budaya organisasi secara efektif dalam memengaruhi kinerja karyawan pada PT Mitra Ritelindo Lestari. Sedangkan stres kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun saran yang dapat penulis berikan kepada perusahaan yaitu disarankan agar lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan stres yang akan dihadapi oleh karyawan dan mempertahankan budaya organisasi yang baik di dalam perusahaan. Stres kerja dan budaya organisasi akan sangat mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan di dalam perusahaan, hal tersebut juga sangat perlu untuk dipertahankan karena dapat meningkatkan kinerja secara baik pada setiap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dwiyanti. Stres Kerja di Lingkungan DPRD: Studi Tentang Anggota DPRD di Kota Surabaya, Malang, dan Kabupaten Jember. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan, dan Politik*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga. Surabaya. 2001.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Ivancevich, John. 2002. *Organizational Behavior and Management*. Cetakan keenam. McGraw-hill Company: America.
- Kotter, John P., dan James L. Heskett. 2006. *Budaya Korporat dan Kinerja*, Terjemahan Susi Diah Hardaniati & Uyung Sulaksana.
- Kusdi. 2011. *Budaya Organisasi Teori, Penelitian, dan Praktik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2011. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurtjahjani, Fulliss dan Masreviastuti. 2007. “Analisa Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya Kepada Kinerja Karyawan”.
- Robbins, Stephen. P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Terjemahan Dewi Sartika Halida. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, Stephen P and Mary Coulter. 2009. *Manajemen Person*. United State Amerika. Edisi Kedelapan Jilid 2.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61