

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEMBILAN PILAR UTAMA

Islammudin¹, Yosen Jayo²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Bengkulu

yosenjayo@gmail.com

ABSTRACT

This study aims 1) to determine the effect of work stress on the performance of employees of PT. The Nine Main Pillars of Kepahiang Regency. 2) To determine the effect of job satisfaction on the performance of employees of PT. The Nine Main Pillars of Kepahiang Regency. 3) To find out the effect of job stress and job satisfaction on the performance of employees of PT. The Nine Main Pillars of Kepahiang Regency. This type of research is a quantitative approach. The method used in this research is descriptive method. The population in this study were all employees of PT. The Nine Main Pillars of Kepahiang Regency consist of 50 employees. the sample is 50 employees of PT. The Nine Main Pillars of Kepahiang Regency. Based on the results of research on the effect of job stress and job satisfaction on employee performance at PT. Nine Main Pillars of Kepahiang Regency, the following conclusions can be drawn: 1) There is a negative and significant effect of work stress (X1) on employee performance (Y) PT. Nine Main Pillars of Kepahiang Bengkulu Regency. 2) There is a positive effect of job satisfaction (X2) on employee performance (Y) PT. Sembilan Pilar Utama Kepahiang Regency, Bengkulu Regency. 3) Job stress and job satisfaction together affect the performance of PT. Nine Main Pillars of Kepahiang Regency, Bengkulu Regency.

Keywords: Job Stress, Job Satisfaction, Employee Performance,

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga perusahaan diharapkan dapat menghadapi para kompetitornya. Permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia ini terdiri dari berbagai individu dengan karakteristik yang berbeda-beda, dengan bermacam latar belakang, pendidikan, dan sifat yang berbeda sehingga perselisihan dapat muncul setiap saat.

Stres merupakan salah satu masalah yang mungkin timbul dalam perusahaan. Hal tersebut bisa disebabkan adanya ketidaksesuaian karyawan terhadap apa yang diinginkan dan apa yang diharapkan dalam lingkungan kerja, bisa juga terjadi di luar lingkungan kerja karyawan. Jika suatu konflik tidak dapat terselesaikan dengan baik maka akan dapat berdampak buruk bagi perusahaan secara langsung maupun tidak langsung.

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak di atasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya (Siagian, 2014). Penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, perbedaan nilai antara

karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja dan lain-lain (Mangkunegara, 2015).

Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam kerjanya. Dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2015). Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh orang dalam kehidupan berkarya adalah stres yang harus diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi dimana karyawan bekerja. Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak di atasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya (Siagian, 2014). Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi serta proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. (Rivai, 2016).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan, maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dipekerjaannya, maka kedisiplinan karyawan rendah. Menurut Robbins yang dikutip oleh Wibowo (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

METODE

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Sembilan Pilar Utama Kabupaten Kepahiang. Dimana penelitian ini dengan menggunakan sampel sebanyak 50 responden dengan metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner serta dengan alat analisis data menggunakan regresi Linier Berganda.

HASIL

Analisis Regresi Berganda linear yang akan dibahas dalam penelitian ini sehingga penulis bisa menggambarkan hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Pengujian Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.698	4.410		.612	.544
X1	-.508	-.128	-.476	-3.980	.000
X2	.403	.161	.299	2.500	.016

a. Dependent Variable:
Y

Sumber : Data Sekunder di olah 2022

Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan SPSS versi 16 *for windows* didapatkan persamaan regresinya adalah:

$$Y = 2,698 + -0,508 X_1 + 0,403 X_2 + e$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta = 2,698 Bernilai positif maka artinya jika nilai variabel stres kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai kinerja karyawan akan semakin bertambah atau mengalami peningkatan yaitu 2,698
2. Nilai koefisien variabel (X_1). Bernilai negatif yaitu 0,508 artinya apabila stres kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,508 dengan asumsi variabel kepuasan kerja (X_2) nilainya konstan.
3. Nilai koefisien variabel variasi (X_2) 0,403. Bernilai positif yaitu 0,403 artinya apabila kepuasan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,403 satuan dengan asumsi variabel (X_1) nilainya konstan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi adjusted (R^2), hasil uji adjusted R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Tabel 2.
Hasil uji determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 ^a	.421	.396	3.003

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari tabel di atas didapat nilai R Square (R^2)=0,421. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 42,1 % dalam mempengaruhi variabel dependen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai probabilitasnya.

Tabel 3.
Hasil uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.698	4.410		.612	.544
	X1	-.508	-.128	-.476	-3.980	.000
	X2	.403	.161	.299	2.500	.016

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh stres kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Sembilan Pilar Utama Kabupaten Kepahiang sebesar -0,000 dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X berpengaruh secara negative terhadap kinerja karyawan (Y).
- Terdapat pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT PT. Sembilan Pilar Utama Kabupaten Kepahiang sebesar 0,016 dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X_2 berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Berikut ini adalah hasil uji f, hasil uji f digunakan untuk mengetahui apakah model dalam penelitian telah layak untuk digunakan.

Tabel 4
Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	307.630	2	153.815	17.060	.000 ^a
	Residual	423.750	47	9.016		
	Total	731.380	49			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Analisis lebih lanjut mengenai pengujian hipotesis atau tidak, yang mana model dikatakan layak apabila nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$, dan model tidak layak untuk analisis selanjutnya bila nilai signifikansi $> 0,05$. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F 17,060, $> F$ tabel 3,211, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh negatif dan signifikan stres kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Sembilan Pilar Utama Kabupaten Kepahiang Bengkulu. Dari hasil data responden pengaruh

stres bahwa nilai tertinggi yaitu 4,34 point 4 yaitu karyawan merasa adanya ikim politik yang membuat tidak nyaman dan nilai terendah yaitu 3,34 berada dipoint 8 bahwa karyaawan merasa frustasi dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerja karyawan (Siagian, 2009:78). Pemahaman mengenai stres dapat dilakukan dengan mengetahui terlebih dahulu sumber potensial penyebab stres.

Stres kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan. Karyawan yang stres cenderung mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemarah, dan suka menyendiri sehingga prestasi kerja karyawan tidak dapat tercapai secara optimal.

Hasil ini mengembangkan penelitian Zeb et al., (2015: 60) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Perbankan Sektor di Khyber Pakhtunkhwa Pakistan. Penelitian menurut Mulita Sari, dkk (2015: 66) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Usman Ali et al., (2014) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Universities of Karachi Pakistan. Selain itu Bashir, et al., (2010: 81) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Banking Secret of Pakistan.

Stres kerja dapat terjadi didalam diri karyawan, hal itu dikarenakan tekanan yang terus menerus dari atasan dan intimidasi rekan sekerja. Pekerjaan yang banyak tidak jarang akan menimbulkan stres kerja, pekerjaan tidak akan selesai tepat waktu. Stres kerja yang terus menerus akan menurunkan gairah kerja karyawan. Sehingga produktifitas dan kinerjanya menurun (Simanjuntak, 2005:117).

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Terdapat pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y PT. Sembilan Pilar Utama Kabupaten Kepahiang. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Siagian (2016) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi atau bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Bentuk program pengenalan yang tepat serta berakibat pada diterimanya seseorang sebagai anggota kelompok kerja. Situasi lingkungan berbuntut pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi, pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, dan besar kecilnya organisasi.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Dewi Chadek Novi Dan Gede Putu, (2018) yang menjelaskan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan stres kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Sembilan Pilar Utama Kabupaten Kepahiang, dapat dibuat kesimpulan yaitu

terdapat pengaruh negatif dan signifikan stres kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Sembilan Pilar Utama Kabupaten Kepahiang Bengkulu. Artinya jika stres kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Sembilan Pilar Utama Kabupaten Kepahiang Kabupaten Bengkulu.. Artinya jika kepuasan kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Stres kerja dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja PT. Sembilan Pilar Utama Kabupaten Kepahiang Kabupaten Bengkulu. Artinya jika stres kerja dan kepuasan kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung* : PT Remaja Rosdakarya
- Adhary, Y. 2019. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Dan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Latinusa, Tbk Cilegon-Banten.
- Adhary, Yudha. 2018. *Pengaruh Pengalaman kerja, Kepribadian, Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening.* jurnal
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Arwildayanto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia perguruan Tinggi*. Bandung: Alfabeta
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Bill Foster dan Karen R. Seeker, 2014. “*Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*” penerbit : PT.Toko Gunung Agung Tbk Jakarta,
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Elyanti, L. P. E. P., Ratnawili, R., & Juwita, S. (2022). Spirit Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid 19. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1373-1390.
- Gary Dressler. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Gempur, Santoso. 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Handoko dan Rahmawati 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.

- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kharismadi, N., Rosdiana, Y., & Lestari, R. (2019). Pengaruh Kepuasan kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan.
- Kurniawati, E., & Troena, E. A. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan serta Dampaknya pada Kepuasan Kerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Kantor Cabang Surabaya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 605-612.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Marihot Tua Effendi Hariandja. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, PT. Grasindo, Jakarta.
- Moehersono. 2019. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moeljono, Djokosantoso. 2015. *Kepuasan kerja dalam Tantangan*. Penerbit : Elex Media Komputindo, Jakarta
- Muchlas, Makmuri. 2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nielwaty, E., Prihati, S. Z., & Zuhdi, S. 2017. Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengalaman kerja Barang Dan Jasa Provinsi Riau. *Jurnal Niara*, 10(1), 1-6.
- Nuraini. 2018. *Kepuasan kerja dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, cetakan kedua*. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*.
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Panggabean, Mutiara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor : Ghalia. Indonesia
- Rahmawaty, D. 2019. Pengaruh Persepsi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Benefita*, 2(3), 278-287.
- Rindorindo, Rocky P., Sri Murni, and Irvan Trang. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7.4 2019.
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Science.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Soerjono Soekanto, 2019:212-213, *Peranan Sosiologi Suatu Pengantar*, Edisi Baru. Rajawali Pers, Jakarta
- Steven, Hartono Jessie, and Arif Partono Prasetio. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Penelitian Ipteks* 5.1 (2020): 78-88.

- Sugiyono. 2013 *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suhariadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. RajaGrafindo Persada
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Sulistiyani dan Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumaki, W. 2015. Pengaruh kepribadian, kepuasan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pt. Pln (persero) wilayah suluttenggo area manado. *Jurnal berkala ilmiah efisiensi*, 15(5).
- T. Hani Handoko. 2015. *Manajemen*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Toding, A. Y. 2015. Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. *Sumber*, 5, 3521-3527.
- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 2(1), 58-67.
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.