

BUDAYA ORGANISASI DAN STRESS KERJA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN BUNGO

Amran^{1*}

¹Ekonomi Manajemen, Universitas Muara Bungo, Indonesia

rezian76@yahoo.com

ABSTRAK

Abstrak: Budaya organisasi dan stress kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan tetapi besar pengaruhnya berbeda-beda setiap perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan dan juga melihat kontribusi variabel budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dimana populasi dan sampel adalah seluruh karyawan PDAM Pancuran Telago Kabupaten Bungo yang berjumlah 70 orang (sampling jenuh) dan pengujian dengan regresi berganda dengan SPSS. Hasil penelitian menemukan bahwa kedua variable berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Adapun kontribusi budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja adalah sebesar 87,5% dan sisanya sebesar 12,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi; Stres kerja; Kinerja karyawan*

Abstract: *Organizational culture and work stress can improve employee performance, but the effect varies from company to company. The purpose study was to define the organizational culture and work stress to employee performance effect of partially or simultaneously and the contributions to employee performance. The research method used descriptive quantitative with population and sample of PDAM Pancuran Telago Bungo Regency employees with 70 people (saturated sampling) and testing with multiple regression in SPSS. The results of the study found that both variables affect employee performance partially or simultaneously. The contribution of organizational culture and work stress to employee performance is 87.5%, and 12.5% other factors outside in this study.*

Keywords: *Organizational culture; Work Stress; Employee Performance*

DOI: <http://dx.doi.org/10.36355/jms.v1i2.550>

Article History:

Received: 07-05-2021

Revised : 14-05-2021

Accepted: 18-06-2021

Online : Juli 2021

Copyright © 2021 JMS

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas, harus selalu dikelola dan ditekankan oleh organisasi untuk mendapat kinerja yang diharapkan, (Roni, Moein, & Effendi, 2018). Budaya organisasi merupakan hal penting dalam memahami suatu organisasi. Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai sistem nilai organisasi yang akan mempengaruhi cara kerja dan cara karyawannya berperilaku. Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen anggota terhadap keyakinan dan nilai-nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri, (Amran & Taher, 2021).

Meskipun Stres merupakan ketegangan mental yang mengganggu kondisi emosional, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang. Biasanya stres disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang bersumber dari dalam maupun dari luar lingkungan pekerjaan. Ketidakmampuan karyawan dalam menghadapi stres dan membiarkannya berlarut-larut berakibat pada kondisi mental dan emosional dari karyawan, yang akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

Stres merupakan ketegangan mental yang mengganggu kondisi emosional, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang. Biasanya stres disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang bersumber dari dalam maupun dari luar lingkungan pekerjaan. Kemampuan masing-masing karyawan untuk menangani stres tidak selalu sama, tergantung daya tahan karyawan tersebut. Jika karyawan memiliki daya tahan tinggi, maka dia akan dapat mengatasi stres, yang berbeda

dengan orang yang daya tahannya rendah. Ketidak mampuan karyawan dalam menghadapi stres dan membiarkannya berlarut-larut berakibat pada kondisi mental dan emosional dari karyawan, yang akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan, bagaimana seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, (Roni et al., 2018). Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas, harus selalu dikelola dan ditekankan oleh organisasi untuk mendapat kinerja yang diharapkan, (Roni et al., 2018). Kinerja karyawan berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja, dapat dikatakan bahwa pegawai memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas kantor agar dapat tumbuh dan berkembang dalam mempertahankan kelangsungan hidup kantor, (Roni & Martyah, 2021).

Berdasarkan pengamatan awal budaya organisasi di PDAM Pancuran Telago Kabupaten Bungo sudah berjalan sebagai mana mestinya, semua karyawan sudah melaksanakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan demikian juga dengan beban kerja yang diberikan sudah sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing karyawan, namun demikian jika

dilihat dari tingkat kinerja dapat dikatakan belum optimal. Penelitian ini penting dilakukan karena peneliti menduga bahwa adanya pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh antara budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Pancuran Telago Kabupaten Bungo secara parsial dan simultan serta mengukur kontribusi budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu kantor, pola, norma, keyakinan dan nilai tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau pegawai yang ada dalam suatu organisasi atau kantor sehingga berimplikasi terhadap kinerja pegawai yang ada dalam suatu organisasi atau kantor,

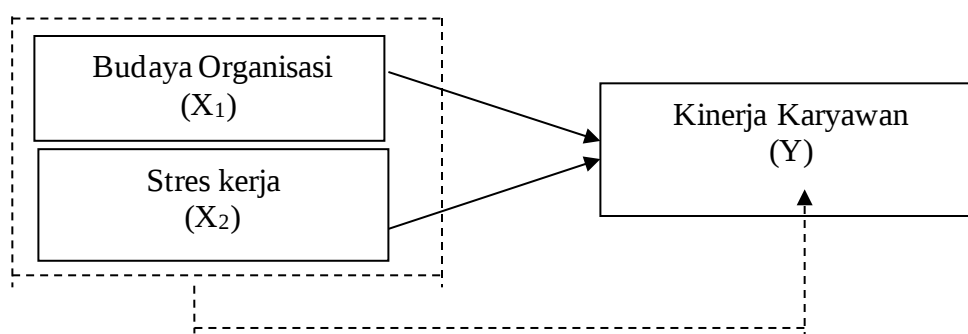
(Roni & Martyah, 2021). Menurut Robbins (2012), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dan organisasi-organisasi lainnya.

Menurut Robbins (2006) stress adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Menurut Malthis dan Jackson, (2012) kinerja pegawai adalah fungsi interaksi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kinerja juga hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu yang dinilai dengan serangkaian tolak ukur yang berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan.

Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual penelitian dapat dilihat pada gambar 1



Keterangan : ——— Secara Parsial
 - - - - - Secara Simultan

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar 1 kerangka konseptual penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu budaya organisasi dan stres kerja dan satu variabel dependen, yaitu Kinerja karyawan.

Hipotesis Penelitian

Penelitian ini mempunyai 3 hipotesis penelitian, yaitu:

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap

kinerja karyawan PDAM Muara Bungo.

H_a: Terdapat pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Muara Bungo.

2. H₀: Tidak terdapat pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Muara Bungo.

H_a: Terdapat pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Muara Bungo.

3. H₀: Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Muara Bungo.

H_a: Terdapat pengaruh budaya organisasi dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Muara Bungo.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Metode deskriptif yaitu suatu metode analisis yang digunakan dengan cara mengumpulkan, mengklasifikasi, dan menginterpretasikan data sehingga diperoleh gambaran jelas mengenai masalah yang diteliti. Metode Analisis Kuantitatif untuk menyajikan data dalam bentuk angka.

Peneliti menganalisis data dengan Penelitian ini berlokasi di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Pancuran Telago Kabupaten Bungo. Unit analisis penelitian adalah karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Pancuran Telago Kabupaten Bungo.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Pancuran Telago Kabupaten Bungo yang berjumlah 70 orang. Sampel yang digunakan adalah sama dengan jumlah populasi atau menggunakan sampling jenuh. Hal ini

sesuai dengan Sugiyono, (2012) dimana anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi relatif kecil. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 orang.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Adapun persamaannya sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

Ket:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Stres Kerja

b_i = Koefisien Regresi

e = Standar error

Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama-sama secara signifikansi pengaruh variabel Budaya Organisasi (X₁) dan Stres Kerja (X₂) terhadap Kinerja karyawan pada PDAM Pancuran Telago Kabupaten Bungo. Selain itu, juga dilakukan Uji-t yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi (*Adjusted R²*) digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan variabel – variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji Hipotesis

Berdasarkan hasil dari data yang telah diproses dapat di lihat pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai, hal tersebut disajikan seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.483	1.065		7.963	.000		
Budaya Organisasi	.439	.095	.573	4.615	.000	.121	8.240

Stres Kerja	.379	.125	.377	3.039	.003	.121	8.240
-------------	------	------	------	-------	------	------	-------

Berdasarkan tabel 1 Analisis Regresi Berganda maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 8,483 + 0,439X_1 + 0,379X_2 + e$$

Dari persamaan regresi berganda di atas dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta (a) sebesar 8,438 artinya apabila variabel budaya organisasi (X_1) dan stres kerja (X_2) mempunyai nilai nol, maka Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 8,438.

Adapun nilai koefisien regresi (X_1) adalah sebesar 0,439. Ini mempunyai arti bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan setiap terjadi perubahan variabel budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,439 satuan, dengan asumsi variabel stres kerja (X_2) tidak berubah. Sedangkan koefisien regresi (X_2) = 0,379. Ini mempunyai arti bahwa stres kerja mempunyai pengaruh

terhadap kinerja karyawan dan setiap terjadi perubahan variabel stres kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,379 satuan, dengan asumsi variabel budaya organisasi (X_1) tidak berubah.

Hasil uji t dan uji F terlebih dahulu melihat nilai t_{hitung} diperoleh dengan menggunakan Program *Software SPSS* versi 22.00 *for Windows*, kemudian akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ yakni diperoleh dengan derajat bebas (n) adalah jumlah sampel, (k) adalah jumlah variabel x dan y. (Sugiyono, 2012) $df = n - k$ ($n = 70$, $k = 3$), jadi $70 - 3 = 67$ dan tingkat signifikansi sebesar alpha 5 % (0,05 : 2 tailed) = 0,025 maka dapat diperoleh untuk t_{tabel} sebesar adalah 1,996. Adapun nilai t dapat dilihat pada tabel 2

Tabel 2. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.483	1.065		7.963	.000		
Budaya Organisasi	.439	.095	.573	4.615	.000	.121	8.240
Stres Kerja	.379	.125	.377	3.039	.003	.121	8.240

Berdasarkan table 2 hasil uji t (secara parsial) model regresi linier berganda dari penelitian ini adalah uji parsial budaya organisasi (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,615$ dan $t_{tabel} = 1,996$ pada tingkat signifikansi 0,05 maka keputusannya adalah H_0 ditolak H_a diterima, maka dapat di simpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan uji parsial stres kerja (X_2) dengan kinerja

karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,039$ dan $t_{tabel} = 1,996$ pada tingkat signifikansi 0,05 maka keputusannya adalah H_0 ditolak H_a diterima, maka dapat di simpulkan bahwa stres kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji F (secara serentak) model regresi linier berganda dari penelitian ini pada table 3 .

Tabel 3. Hasil Uji F ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	356.034	2	178.017	234.088	.000 ^a
Residual	50.952	67	.760		
Total	406.986	69			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Budaya Organisasi

**Tabel 3. Hasil Uji F
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	356.034	2	178.017	234.088	.000 ^a
	Residual	50.952	67	.760		
	Total	406.986	69			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan table 3 hasil uji F penelitian ini nilai F hitung adalah 234,088 dengan tingkat signifikan 0,05. Menurut Priyatno, (2009) $Df = n - k$ atau $70 - 3 = 67$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah semua variabel), hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3,13. Dimana nilai $F_{hitung} 234,088 > F_{tabel} 3,13$. Dengan demikian hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara bersama-sama (serentak) variabel-variabel independent yaitu budaya organisasi (X_1) dan stres

kerja (X_2) yang dipersepsikan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y) yaitu kinerja karyawan.

Koefisien determinasi (R^2) penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Dalam *output* SPSS, koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.935 ^a	.875	.871	.87205	2.060

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4 hasil uji determinasi (R^2) = 0,875 menemukan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) dan stres kerja (X_2) memiliki kemampuan dalam menerangkan variasi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 87,5% dan sisanya sebesar 12,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

PEMBAHASAN

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan uji parsial stres kerja dengan kinerja karyawan diperoleh

nilai $t_{hitung} = 3,039$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,996$ pada tingkat signifikansi 0,05 maka keputusannya adalah H_0 ditolak H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbin (2006), yang menyatakan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu Muh Akhiri (2016) yang menyatakan bahwa menunjukkan stres kerja dan budaya organisasi berpengaruh

terhadap kinerja karyawan pada BMT di Kabupaten Kulon Progo.

Penelitian ini juga secara simultan variable budaya organisasi dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji F yang diperoleh nilai F_{hitung} 234,088 lebih besar dari F_{tabel} 3,13. Dengan demikian hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji determinasi (R^2) dapat disimpulkan bahwa memiliki kemampuan variabel budaya organisasi (X_1) dan stres kerja (X_2) dapat memberikan kontribusi dalam menerangkan variasi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 87,5% dan sisanya sebesar 12,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini. Dengan demikian apabila budaya organisasi terlaksana dengan baik dan stres kerja dapat teratasi maka kinerja karyawan akan maksimal.

PENUTUP

Kesimpulan

Secara parsial ditunjukkan uji parsial budaya organisasi dengan kinerja adalah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel independent yaitu budaya organisasi (X_1) dan stres kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel dependent (Y) yaitu kinerja karyawan. Dari hasil pengujian koefisien determinasi maka diperoleh $Rsquare$ sebesar 0,875 angka ini menyatakan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) dan

stres kerja (X_2) memiliki kemampuan dalam menerangkan variasi variabel kinerja karyawan sebesar 87,5% dan sisanya sebesar 12,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

Saran

Variabel budaya organisasi indikator yang terendah adalah keagresipan, hendaknya pimpinan lebih memberikan motivasi terhadap karyawan terutama bagi karyawan yang belum memiliki kinerja yang cukup baik agar kinerjanya lebih ditingkatkan dan variabel stres kerja dengan indikator yang terendah adalah lingkungan, hendaknya semua karyawan dapat menjaga lingkungan sekolah agar dapat menimbulkan rasa nyaman seperti menambah penjaga keamanan, tukang parkir dan penjaga sekolah. Sedangkan variabel kinerja karyawan indikator yang paling terendah adalah perubahan perilaku, yang mana hendaknya karyawan dapat lebih meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel untuk mengukur budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dan bagi peneliti selanjutnya diharapkan mengambil variabel bebas lainnya untuk mengukur variabel kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amran, A., & Taher, T. (2021). Jurnal Manajemen. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1), 24–34.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Achmad, Sobirin, (2007). *Budaya Organisasi (Pengertian, makna dan aplikasinya dalam kehidupan organisasi)*, UPP, STIM YKPN, Yogyakarta.
- Dessler, Gary. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Index, Jakarta.
- Edison Emro, Yohny Anwar. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, Alfabeta, Bandung.
- Fakultas Ekonomi Universitas Muara Bungo. (2014). *Buku panduan penulisan dan Bimbingan Skripsi*. Muara Bungo: Universitas Muara Bungo.
- Ghozali, Imam. (2000). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Proram SPSS*, Cetakan Pertama, Badan Penerbit Universitas Dipenogoro, Semarang.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L dan Jhon H Jakson. (2002). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muh, Akhiri (2016). *Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan BMT di Kabupaten Kulon Progo*, Skripsi Universitas PGRI Yogyakarta
- Priyatno, Duwi. (2009). *SPSS Untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rivai, Veithzal, (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia Cetakan Ke 2, Prenhallindo, Jakarta.
- Roni, K. A., & Martyah. (2021). Jurnal Manajemen Sains. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1), 1. Retrieved from <https://ojs.umb-bungo.ac.id/index.php/JMS/article/view/476>
- Roni, K. A., Moein, A., & Effendi, N. I. (2018). Determination of Work Motivation and its Implication on Employee Performance Secretariat of Kpu Se-Province Jambi. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 72–77.
- Sopiah, (2007). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Pimpinan dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Bank*, Jurnal Keuangan dan Perbankan.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Soedjono. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*, Jurnal Universitas Muhammad Dahlan.
- Soeroto (2002). *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja*, Edisi 2, UGM Press, Yogyakarta.
- Saydam, Gauzali. (2006). *Manajemen Sumber Daya manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Sugiyono, (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta,
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed .1. Cetakan 1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tiara, Pertiwi (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia*

- (*PERSERO*) Daop II Bandung,
Skripsi Universitas Pasundan
Bandung.
- Trianita. (2007). *Pengaruh Stres Kerja,
Motivasi dan Kepuasan Kerja
terhadap Kinerja karyawan Bank
Nagari Cabang Utama BPD
Sumatra Barat, Tesis Pasca Sarjana
Program Magister Management,
Universitas Andalas Padang*
- Umar, Husein, (2006). *Metode
Penelitian untuk Skripsi dan Tesis
Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo
Persada.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*.
Jakarta: Penerbit PT. Raja
Grafindo.