

**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT MURNIH**

ASIH

(Studi Kasus Pada Rumah Sakit Murni Asih Tangerang)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

Novi Triani

NPM. 21601081397



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2021

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi. Sampel pada penelitian ini berjumlah 83 responden. Teknik Analisis data menggunakan regresi linear berganda.

Hasil analisis deskriptif pada penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan Rumah Sakit Murni Asih Tangerang, merepsepsikan semua penelitian, yaitu Stres Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Kinerja Karyawan Rumah Sakit Murni Asih Tangerang. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Rumah Sakit Murni Asih Tangerang. Motivasi Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Murni Asih Tangerang. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Murni Asih Tangerang. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Murni Asih Tangerang. Stres Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Murni Asih Tangerang.

Kata kunci: Stres Kerja, Motivasi, Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja karyawan.

Abstract

This study aims to determine the effect of work stress, motivation, leadership style and organizational culture. The sample in this study amounted to 83 respondents. The data analysis technique used multiple linear regression.

The results of descriptive analysis in this study indicate that employees of Murni Asih Hospital Tangerang, perceive all research, namely Work Stress, Motivation, Leadership Style and Organizational Culture, Employee Performance of Murni Asih Hospital Tangerang. Job stress has a significant effect on the performance of the employees of Murni Asih Hospital Tangerang. Motivation has a significant effect on the performance of the employees of Murni Asih Hospital Tangerang. Leadership Style has a significant effect on the Employee Performance of Murni Asih Hospital Tangerang. Organizational Culture has a significant effect on Employee Performance at Murni Asih Hospital Tangerang. Job Stress, Motivation, Leadership Style, Organizational Culture simultaneously influence the Employee Performance of Murni Asih Hospital Tangerang.

Keywords: *Job Stress, Motivation, Leadership Style, Organizational Culture and Employee Performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesuksesan dalam suatu lembaga tidak lepas dari peran sumber daya manusia. Semakin baik sumber daya manusia suatu perusahaan semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Hal itu disebabkan sumber daya manusia diyakini memiliki peran yang sangat penting dalam melaksanakan kegiatan organisasi baik yang non-profit maupun profit. Raharjo (dalam Aziz, 2017) menegaskan bahwa sumber daya manusia dengan segala atribut kemampuan atau kompetensinya berpeluang besar menjadi penggerak keunggulan kompetitif perusahaan. Oleh karena itu selain memenuhi kebutuhan akan fasilitas dari pekerja, perusahaan juga perlu memikirkan kepuasan, kenyamanan dan kebahagiaan pekerja, sehingga dalam melaksanakan tugasnya, para pekerja tidak merasa tertekan (*under pressure*), akan tetapi dalam kenyataan tidak sedikit pekerja yang mengalami tekanan atau stres saat bekerja. Jika keadaan tertekan terus menerus dialami karyawan dan dibiarkan oleh perusahaan, maka akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja.

Di dunia kerja, stres bukanlah sesuatu yang baru, bahkan stres tidak dapat dipisahkan dari aspek kehidupan dan bisa dialami oleh siapa saja. Stres yang disebabkan oleh beban dan tanggung jawab pekerjaan disebut sebagai stres kerja.

Menurut Mangkunegara (2011:179) “Stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang di alami ketika tuntutan yang di hadapkan melebihi

kekuatan yang ada pada diri kita. (Augesti, et all.,2015). Ferres (dalam Aziz dkk, 2017:138) menyampaikan bahwa organisasi harus mampu mendayagunakan sumber daya manusianya supaya dapat meningkatkan kinerja organisasi dan bersaing, maka dari itu setiap organisasi seharusnya mampu mengelolah sumber daya manusia dengan baik agar bisa memberikan dan menambah keunggulan bersaing bagi organisasi. Tinggi rendahnya tingkat stres pegawai atau karyawan merupakan salah satu bentuk pengelolaan sumber daya manusia. Maka dari itu, apabila seorang pegawai atau karyawan mengalami stres ketika bekerja bukanlah sesuatu yang mengherankan. Karena semakin besar pekerjaan yang dikerjakan maka akan semakin besar pula tingkat resiko stresnya.

Munculnya stres kerja dapat disebabkan oleh banyak faktor, salah satu faktor yaitu motivasi “dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas” dari stres itu. Seorang yang gagal termotivasi, yaitu orang yang tidak dapat mengendalikan tekanan secara aktif sehingga menyebabkan stress dan tidak termotivasi. Menurut Berelson dan Stainer (2012:67) mendefenisikan Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarahkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan, Menurut serdamayanti (2014:233) motivasi adalah kesediaan meengeeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. (Ghozali, 2017)

Dari definisi tersebut dapat dikatakan bahwa apabila seseorang mempunyai dorongan secara psikologis yang positif, maka akan

menghasilkan perilaku yang baik, kemudian tingkat usaha yang diberikan dalam bekerja juga baik, dan menjadi gigih terhadap suatu masalah didalam pekerjaan. Sehingga, walaupun beberapa karyawan selalu mendapatkan tekanan atas pekerjaan mereka tetap akan menghasilkan kinerja dengan baik. Namun ada pula tipe individu yang tidak tahan secara mental menghadapi tekanan yang diberikan sehingga akan menimbulkan stres serta tidak termotivasi untuk bekerja yang akan menimbulkan kepuasan kerja menurun. Sedangkan pengaruh motivasi kerja dan kinerja karyawan diperkuat dengan hasil penelitian dari Pratama (2017), dimana motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja. Motivasi yang tinggi didukung pula akan keragaman yang diberikan berupa produktivitas yang lebih baik. Motivasi merupakan proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Ghozali, 2017).

Motivasi merupakan proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Ghozali, 2017). Dari definisi tersebut dapat dikatakan bahwa apabila seseorang mempunyai dorongan secara psikologis yang positif, maka akan menghasilkan perilaku yang baik, kemudian tingkat usaha yang diberikan dalam bekerja juga baik, dan menjadi gigih terhadap suatu masalah didalam pekerjaan. Sehingga, walaupun beberapa karyawan selalu mendapatkan tekanan atas pekerjaan

mereka tetap akan menghasilkan kinerja dengan baik. Namun ada pula tipe individu yang tidak tahan secara mental menghadapi tekanan yang diberikan sehingga akan menimbulkan stres serta tidak termotivasi untuk bekerja yang akan menimbulkan kepuasan kerja menurun. Sedangkan pengaruh motivasi kerja dan kinerja karyawan diperkuat dengan hasil penelitian dari Pratama (2017), dimana motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja. Motivasi yang tinggi didukung pula akan keragaman yang diberikan berupa produktivitas yang lebih baik.

Cara kerja motivasi dimulai dari seseorang yang secara sadar mengakui adanya suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi. Kebutuhan tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan. apabila tujuan tercapai, maka kebutuhan akan terpenuhi, sehingga tindakan yang sama akan cenderung diulang. Apabila kebutuhan serupa muncul. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kinerja pun akan meningkat hal ini merupakan tanggung jawab seseorang pemimpin. Salah satu tanggung jawab dari seorang pemimpin adalah menciptakan gairah dan semangat kerja pegawai. Hal ini bisa dilakukan dengan memberikan motivasi kepada pegawai. Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, oleh karena itu pemimpin dengan gaya kepemimpinan tertentu berperan dalam membina motivasi kerja pegawai untuk bekerja lebih giat

dalam mencapai tujuan instansi. Kesungguhan pegawai dalam bekerja dapat dipicu dengan adanya motivasi yang diberikan oleh pemimpin yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri para pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Motivasi kerja yang belum optimal dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab semua yang berhubungan dengan isi dan imbalan dari prestasi kerja. Faktor ekstrinsik meliputi upah pegawai, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan peraturan dan kebijakan instansi. Motivasi kerja yang tercukupi tercermin pada kinerja pegawai. Kinerja pegawai perlu didukung dengan adanya sikap kepemimpinan yang dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dengan baik guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan.

Selama ini motivasi kerja pegawai perlu didukung dengan gaya kepemimpinan yang tepat agar tujuan instansi dapat tercapai. Faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki peran dalam membangun motivasi kerja pegawai. Untuk itu perlu adanya penelitian untuk menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Organisasi memiliki sifat, perilaku atau kepribadian yang khas dan spesifik dari setiap masing-masing organisasi yang berbeda dalam budaya organisasinya. Organisasi dapat dibedakan dengan organisasi lain dapat dilihat dalam sistem bersama yang dianut oleh anggotanya yang disebut budaya organisasi (Trice dan bayer dalam fachreza, said kurnadi dan M shabri abd majid 2018). Budaya organisasi menurut Stephen Robbins dalam Wibowo (2010) adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang

keberartian bersama. Kepemimpinan merupakan kemampuan, seni dan proses. Hal ini dapat mengacu pada suatu kegiatan atau aktivitas yang harus dilakukan untuk mempengaruhi orang lain supaya berperilaku tertentu. Seni berarti cara, metode, atau strategi yang dapat mempengaruhi untuk mendapatkan kepengikutan (Badeni, 2014). Perilaku tentang kepemimpinan dapat terlihat dari gaya kepemimpinannya yang muncul ketika seseorang memimpin bawahannya. Gaya kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan karena dapat mempengaruhi kinerja bawahaan. Pemimpin mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi, menurut Kuezes & Posner (2010). dalam Soetopo (2010) budaya kelompok atau organisasi secara menyakinkan dipengaruhi gaya kepemimpinan (leadership style). Sikap seperti ini akan menimbulkan dampak negatif terhadap organisasi apabila pemimpin menjaga jarak (aloof) dengan bawahan. Menurut Rifai dan Mulyadi (2012, P.374) Menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai organisasi. budaya organisasi yang dikenal dengan perilaku dan sikap yang dimiliki individu dalam bekerja sama agar dapat tercapai. Budaya organisasi dapat mempengaruhi pada perilaku anggota organisasi yang kemudian akan menentukan kinerja anggota dan organisasi. Pemimpin dari organisasi dapat menambahkan, mengembangkan, dan merubah sesuai dengan kepemimpinannya didalam organisasi. Maka dari itu, adanya hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi karena tidak ada pemimpin yang terlepas dari budaya organisasinya (Robbins & Coulter,

2010). budaya organisasi kuat dengan adanya peran pemimpin, budaya organisasi akan semakin kuat apabila nilai kepemimpinan tinggi. Norma perilaku orang tersebut dapat digunakan pada orang lain saat orang itu ingin mempengaruhi perilakunya dari orang lain tersebut yaitu merupakan dalam gaya kepemimpinan (Handoko, 2010).

Gaya kepemimpinan menggambarkan bagaimana pola perilaku seorang pemimpin dalam memimpin organisasi. Perilaku pemimpin yang tertuang dalam gaya kepemimpinan juga memberikan pengaruh pada stres yang dialami bawahan. Menurut Dawawi dalam Adinata (2015) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang di pilih dan digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota dan bawahannya.“ (Mulyadi, 2015:140; Soetopo, 2012:210; SoekaRSo et al, 2010:43). Robbins and Judge (2017) mengatakan kepemimpinan sebagai suatu bentuk kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok orang agar beRSedia mencapai tujuan bersama yang sudah ditetapkan. Sedangkan Yukl (2010:64) berpendapat bahwa konsep kepemimpinan sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain agar bisa memahami dan menyepakati apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya serta mendorong individu tersebut untuk mencapai sasaran bersama. Terdapat empat gaya pokok kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif, dan gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi (Mulyadi, 2015:143).

Rumah sakit “Murni Asih” Tangerang adalah Rumah Sakit Swasta yang dimiliki oleh Almer Purba SE. Fasilitas Medis yang dimiliki RS. Murni Asih

adalah Ambulance, Laboratorium, Rawat Inap, Apotik, Radiologi, Ruang UGD. Berdasarkan pengamatan yang selama ini dilakukan, dapat diketahui bahwa karyawan terutama perawat Rumah Sakit “Murni Asih” Tangerang banyak yang mengalami stress kerja dalam mengembangkan tugas. Hampir tiap tahun perawat Rumah Sakit “Murni Asih” Tangerang mengeluh dan resign karena tidak sanggup menanggung beban pekerjaan yang diluar batas kemampuannya, sehingga dilanda stress atau tekanan dalam bekerja. Beberapa faktor penyebab stress kerja adalah banyaknya pasien yang tidak diimbangi dengan tenaga medis yang mencukupi, keterlambatan gaji karyawan dan sistem kerja yang tidak teratur. Sebagai ilustrasi adalah karyawan yang seharusnya tidak ada jadwal kerja diminta untuk bekerja karena kurangnya tenaga medis tersebut, akibatnya jam kerja tidak sesuai dengan jadwal yang di tentukan manajemen Rumah Sakit “Murni Asih” Tangerang, dan setiap bulan karyawan mendapat gaji yang selalu di potong dengan alasan yang tidak jelas.

Gaya kepemimpinan yang ada dirumah sakit murni asih tangerang yaitu menentukan meningkatkan atau menurunkan kinerja perawat, gaya kepeimpinan di rumah sakit ini merupakan hubungan kontrak transaksi, yaitu menukarkan sesuatu yang dibutuhkan perawat, transaksi sering dimulai dengan negosiasi tawar menawar. Tawar dapat terjadi secara bersahabat dapat juga dalam situasi ketegangan yang menimbulkan konflik. Pada akhir negosiasi terjadi kesepakatan antara atasan dan perawat atasan berjanji memberikan sesuatu kepada perawat, jika perawat memberikan apa yang dibutuhkan atasan. Sedangkan budaya organisasi yang ada di rumah sakit

tersebut yaitu masing-masing bekerja dengan sesuai profesi, disiplin dan tepat waktu. Sedangkan keadaan politik, ekonomi dan social masyarakat berubah, di samping itu terdapat perubahan teknologi kedokteran, berkembangnya asuransi kesehatan, berkembangnya harapan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan bermutu, adanya peningkatan tuntutan hukum, desentralisasi pelayanan kesehatan, sampai masalah migrasi tenaga kesehatan seperti dokter dan perawat.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan fenomena yang terdapat pada RS. Murni Asih Tangerang maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Murni Asih Tangerang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di jelaskan diatas, dapat dirumuskan pokok permasalahan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Stress Kerja, Motivasi, Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan di RS. Murni Asih Tangerang ?
2. Apakah Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RS. Murni Asih Tangerang ?
3. Apakah Motivasi terhadap kinerja Karyawan di RS. Murni Asih Tangerang ?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan di RS. Murni Asih Tangerang ?

5. Apakah Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan di RS. Murni Asih Tangerang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah di atas yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh simultan Stres Kerja, Motivasi, Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di RS. Murni Asih Tangerang.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di RS. Murni Asih Tangerang.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di RS. Murni Asih Tangerang.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di RS. Murni Asih Tangerang
5. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di RS. Murni Asih Tangerang

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi lembaga untuk memberikan sumbangsih pemikiran kepada pimpinan/manajemen sebagai bahan pertimbangan, dalam penelolan Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan stress kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan.

2. Penelitian ini di harapkan sebagai bahan pertimbangan terhadap perusahaan/instansi dalam mengambil suatu kebijakan yang tepat untuk mengurangi resiko timbulnya stress karyawan dalam upaya meningkatkan kerja karyawan.
3. Sebagai sumber literaris bagi dunia pendidikan dan kesehatan guna mengembangkan teori terhadap karyawan yaitu Stres Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dikaitkan dengan Kinerja Karyawan. selain itu sebagai bahan rujukan pada SDM

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Stress Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja.
2. Stress Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Asih Tangerang.
3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Asih Tangerang.
4. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Asih Tangerang.
5. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Asih Tangerang.

5.2 Keterbatasan

1. Penelitian ini hanya menggunakan empat variabel, yaitu stress kerja, motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.
2. Jumlah responden yang didapat kurang mewakili keseluruhan konsumen
3. Dalam pengambilan informasi atau data yang diberikan kepada responden melalui kuesioner *google form* beberapa orang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya faktor berbeda pendapat dan juga faktor kejujuran responden

5.3 Saran

Setelah mengkaji penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, berikut ini beberapa saran antara lain:

1. Bagi peneliti, Berdasarkan deskripsi variabel bahwasannya perlu diperhatikan lagi untuk variabel Gaya kepemimpinan yang memperoleh distribusi frekuensi variabel dengan nilai rata-rata lebih rendah dari variabel lainnya.
2. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan untuk meneliti lagi dengan menambahkan variabel -variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja dan menelitian lebih luas lagi, serta mengkaji kembali secara mendalam mengenai analisis permasalahan sehingga mendukung dan menyempurnakan penelitian ini.
3. Dan bagi instansi , dari hasil penelitian ini harapan bagi pihak pimpinan Rumah Sakit Asih Tangerang harus berupaya untuk terus meningkatkan motivasi dan budaya organisasi untuk menjadi lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung:PT Remaja Rosdakarya
- A.Prabu Mangkunegara, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Remaja Rosdakarya, Bandung
- Abranson, L. W., Thomas, S. L., Sunil, Sharma., Glenn, M.Boyce. 2002. *Slope Stability an Stabilization Methods*. A Wiley-UnteRScience Publication: California.
- Amir, Syafar, dan Kaseng. 2016. *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Beban kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah*. E-Jurnal Katalogis. Volume 4 No. 7 Juli 2016
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- Arikunto, SuhaRSimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, S., 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta : Rineka Cipta

- A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Bandari, Ani Supra. 2016. *Peranan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 10-21. Retrieved from Eprints Respository Software UniveRSitas Sriwijaya Database.
- Bejo Siswanto.1987. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung : SinarBaru
- Dewi, Chadek Novi Charisma, dkk. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD. Surya Raditya Negara*. Jurusan Manajemen UniveRSitas Pendidikan Ganesha Singaraja Indonesia. Vol. 2
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Ermaya Suradinata, *Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintah*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2007.
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta
- Gaffar, Hulaifah. 2012. *Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Wilayah X Makassar*. PenelitianSkripsi, Makassar.
- Gibson,Ivancevich, Donnelly.1996.*Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. BinaRupa Aksara.Jakarta.
- Gibson, James L et al 2006, “*Organizations (Behavior, Structure, Processes)*,” Twelfth Edition, McGrow Hill
- G.R. Terry,2001,“*Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*”, edisi revisi, cetakan 1, Penerbit Bumi Aksara

- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*
23. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*
23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas
Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi
Revisi, Bumi Aksara:Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.
Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Ivancevich, J.M., dan Matteson, M.T 2002. *Organizational Behaviour and
Management*. Singapore: Irwin/McGraw-
- Ivancevich, John M, Robert Konopaske dan Michael T Matteso, 2009. *Perilaku
dan Manajemen Organisasi*, Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta
- Machmud, S.,and Sidharta, I., 2014.*Business Models For SMEs In Bandung:
SWOT Analysis, Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, Vol. 8(1), pp.*
51–61, Retrieved from
<http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/38>
- Murti dan Hudiwinarsi. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan komitmen
Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus
Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya*. ISSN 2086-3802, volume 2
STIE Perbanas Surabaya
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Martono, dan Harjito, D.Agus. 2005. *Manajemen Keuangan*. Edisi Pertama,
Cetakan Pertama, Yogyakarta: Penerbit Ekonisia Fakultas Ekonomi Ui

- Moeheriono. 2012. "*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*". Jakarta: Raja Grafindo PerSada
- Martono, dan Harjito, D.Agus. 2005. *Manajemen Keuangan*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Penerbit Ekonisia Fakultas Ekonomi UI.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Made Surya Putra dan I Komang Prawina Wijaya.2014. *Kepemimpinan transaksional dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerjaKaryawan* pt. Panca dewata Denpasar, bali[http://download.portalgaruda.org/diunduh pada tanggal 18/01/15](http://download.portalgaruda.org/diunduh_pada_tanggal_18/01/15)
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit In Media. Jakarta
- Robbins, P. Stephen. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta
- Romli, Khomsahrial. 2011. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: PT Grasindo.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit erlangga
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Soedjono 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum Di Surabaya*. *jurnal manajemen & kewirausahaan*, vol. 7, no. 1, maret 2005: 22- 47.

- Sugiyono 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Siagian, S. P. 1982. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, P. Sondang. 2005. *Fungsi-fungsi Manajemen*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara
- Soejono Trimo. 2005. *Pedoman Pelaksanaan Perpustakaan*. Bandung : Remaja Karya
- Stephen P. Robbins, 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, KontroverSi dan Aplikasi*. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT.Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Keuangan Teori Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta : Ekonisia
- Titik Lestari, 2016. *Asuhan Keperawatan Anak*. Yogyakarta : Nuha Medika
- Tannenbaum & Schmidt. 2007. *How To Choose A LeadeRShip Pattern. Dalam Harvard business Review, Business Classics Fifteen Key Concepts For Managerial Sciences*.