

Pengaruh Dukungan Sosial dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada TB. Sukajadi

Muhamad Rofi

Jurusan Manajemen STIE STEMBI Bandung
rofim912@gmail.com

Eka Purwanda

Program Magister Manajemen Inovasi STIE STEMBI Bandung
ekapurwanda@stemb.ac.id

Abstrak

Tujuan Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji Testimoni, Desain Website dan Kepercayaan pelanggan E-commerce.

Desain/Metode Penelitian ini menggunakan desain pendekatan kualitatif dengan metode observasi dan wawancara. unit analisis dalam penelitian adalah Karyawan TB. Sukajadi. Ditentukan tidak secara acak melainkan sesuai kriteria yang dibutuhkan.

Temuan Dari hasil penelitian diperoleh informasi Dukungan sosial akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Dan Stres kerja akan berdampak pada penurunan Kinerja karyawan.

Implikasi Untuk meningkatkan Kinerja karyawan maka TB. Sukajadi Harus Meningkatkan Dukungan sosial.

Originalitas Kuesioner wawancara menggunakan Google Form

Tipe Penelitian Studi Empiris

Kata Kunci : Dukungan Sosial, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

I. Pendahuluan

Peranan sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan perusahaan karena salah satu faktor yang sangat penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang dikembangkan dengan baik mampu menciptakan nilai (valuable) dan dapat menjadi aset yang tidak kelihatan (intangibile) sehingga bisa meningkatkan kemampuan perusahaan. Perusahaan harus mampu mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas, dan berpotensi agar tercapainya tujuan dari perusahaan, pola pikir dan inovasi yang berasal dari setiap individu diperusahaan akan mampu mewujudkan kesuksesan dari perusahaan. Kecakapan dalam mengelola kinerja karyawan atau pegawainya merupakan salah satu penentu kemajuan kinerja bisnis dan organisasi.

Fenomena kinerja karyawan pada TB. Sukajadi menurut hasil wawancara dengan salah satu karyawan SDM yaitu bapak S yang menuturkan menunjukkan bahwa karyawan kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya antara lain keterlambatan dalam menyelesaikan tugas sesuai deadline dikarenakan adanya pelebaran struktur organisasi. Damayanti (2015) mendefinisikan kinerja (performance) sebagai ungkapan kemampuan yang disadari oleh sikap, pengetahuan, motivasi dan keterampilan dalam menghasilkan sesuatu. Adapun menurut Iqbal dkk. (2015) menyatakan kinerja karyawan di mana dalam mencapai tujuan organisasi harus menunjukkan efektivitas tindakan spesifik karyawan yang berkontribusi. Hal ini didefinisikan sebagai cara untuk melakukan tugas-tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan. Menurut Wartono (2017) stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan, atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar.

Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pekerja dikota besar. Masyarakat dikota-kota besar seperti Jakarta sebagian besar merupakan urbanis dan industrialis yang selalu disibukan dengan deadline penyelesaian tugas, tuntutan peran ditempat kerja yang semakin beragam dan terkadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stress menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari.

Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. Dilihat dari dampak stres yang menghasilkan pengaruh negatif pada kinerja karyawan diperusahaan maka perlunya sumber-sumber positif yang dapat mengurangi dari dampak negatif tersebut. Menurut Ranu (2014), stres kerja akan menurun karena terdapat dukungan dari pimpinan, rekan kerja, dan keluarga. Karyawan yang memiliki stres kerja sangat memerlukan suatu dukungan sosial.

Lambert et al. (2016) menyatakan bahwa memberikan dukungan sosial seperti psikologis mendukung, bantuan, umpan balik, dan motivasi untuk para karyawan sangat berharga bagi karyawan. Sistem dukungan sosial dapat memberikan inovasi, yang dapat mengakibatkan lebih cepat mendapatkan solusi untuk masalah di tempat kerja, sehingga pekerjaan menjadi lebih produktif dan menyenangkan.

Dengan demikian perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan yang dibabkan oleh tekanan yang mengakibatkan stress dalam bekerja dan memberikan dukungan terhadap pekerjaan baik dari manajer, karyawan lainnya dan keluarganya.

Adapun Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui, menguji dan mempelajari pengaruh Dukungan Sosial dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sesuai penjabaran diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Dukungan Sosial dan Stress Kerja* Terhadap Kinerja Karyawan pada PB. Sukajadi.

II. Kajian Teori

Dukungan Sosial

Definisi Dukungan Sosial

Perusahaan perlu menyadari bahwa keterikatan kerja tidak muncul begitu saja, sehingga keberadaan karyawan dalam sebuah perusahaan tidak lepas dari adanya dukungan organisasi. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), persepsi terhadap dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi dan peduli pada kesejahteraan karyawan.

Dukungan organisasi dapat berdampak pada peningkatan komitmen, kepuasan kerja dan mood yang positif, keterlibatan kerja karyawan, performa kerja, keinginan untuk menetap dalam organisasi dan menurunkan ketegangan dalam bekerja, serta menurunkan tingkat withdrawal behavior, sehingga dapat meningkatkan produktivitas organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa dukungan organisasional yang dirasakan adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi dan peduli dengan kesejahteraan karyawan, kecuali jika bagi karyawan manajemen tidak mendukung, karyawan dapat melihat tugas-tugas tersebut sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan dan memperlihatkan hasil kerja yang tidak efektif untuk organisasi.

Dimensi dan Indikator

Menurut sarafino (dalam Kumalasari & Lathifa, 2012:25-26) dukungan sosial terdiri dari 4 dimensi yaitu:

- a. Dukungan sosial
- b. Dukungan penghargaan
- c. Dukungan instrumental
- d. Dukungan informasi

Menurut Farasat & Ziaadinni (2013), menyatakan bahwa terdapat 4 dimensi yang dapat meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, yaitu:

1. Keadilan (Fairness)

Keadilan prosedural yang menyangkut mengenai cara yang digunakan untuk menentukan distribusi sumber daya diantara karyawan.

2. Dukungan atasan (Supervisor Support)

Karyawan membentuk persepsi global yang menyangkut penilaian mereka terhadap organisasi. Karyawan akan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

3. Imbalan organisasi (Organizational rewards)

Berdasarkan teori dukungan organisasi yang dirasakan, karyawan mengembangkan kepercayaan umum mereka sejauh mana mereka merasa bahwa organisasi siap untuk menghargai usaha mereka, untuk memenuhi kebutuhan sosial dan emosional mereka, merawat mereka, partisipasi dan kesejahteraan.

4. Kondisi kerja (Conditions)

Salah satu bentuk dukungan organisasi pada karyawan adanya kondisi kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan.

Sigit (2003: 19-21) menjelaskan beberapa faktor kompleks yang masuk dalam persepsi di antaranya:

1. Halo Effect (pengaruh halo) ialah memberikan tambahan penilaian (judgement) kepada seseorang atau sesuatu yang masih bertalian dengan hasil persepsi yang telah di buat. Halo effect juga dapat di artikan adanya atau hadirnya sesuatu, sehingga kesimpulan yang di buat tidak murni.
2. Attribution (membuat atribusi), Atribusi mengacu pada bagaimana orang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri. Atribusi adalah proses kognitif dimana orang menarik kesimpulan mengenai faktor yang mempengaruhi atau masuk akal terhadap perilaku orang lain. Ada dua jenis atribusi yaitu atribusi disposisional, yang menganggap perilaku seseorang berasal dari faktor internal seperti ciri kepribadian, motivasi, atau kemampuan, dan atribusi situasional yang menghubungkan perilaku seseorang dengan faktor eksternal seperti peralatan atau pengaruh sosial dari orang lain.
3. Stereotyping (memberi stereotipe) ialah memberi sifat kepada seseorang semata-mata atas dasar sifat yang ada pada kelompok, rasa tau bangsa secara umum sebagaimana pernah di dengar atau diketahui dari sumber lain. Stereotipe menghubungkan ciri yang baik atau tidak baik pada orang yang sedang di nilai, misalnya orang yang berasal dari pulau Bali beragama Hindu, padahal belum tentu orang tersebut beragama hindu.
4. Projection (proyeksi) ialah suatu mekanisme meramal, apa yang akan dilakukan oleh orang yang di persepsi, dan sekaligus orang yang mempersepsi itu melakukan persiapan pertahanan untuk melindungi dirinya terhadap apa yang akan di perbuat orang yang di persepsi.

Stres Kerja

Definisi Stres Kerja

Rivai dan Deddy, 2010 (dalam Penelitian Chadek Novi Charisma Dewi. Dkk, 2018) memandang stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang timbul karena ketidakmampuan karyawan menghadapi perubahan pada lingkungan perkerjaan.

Triatna, 2015 (dalam Penelitian Cristine Julvia, 2016) menyatakan bahwa : “Stres adalah suatu keadaan seseorang, di mana kondisi fisik dan/atau psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis.” Perilaku karyawan yang menyimpang dalam bekerja merupakan salah satu bentuk stres kerja.

Menurut Handoko. T (2001: 200) “stres adalah satu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang”.

Menurut Spielberger, Charles D, 2003 (dalam penelitian Tri Wartono, 2017) menyebutkan bahwa” stress adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya”.

Dimensi dan Indikator

Dimensi itu mempunyai pengertian suatu batas yang mengisolir keberadaan sesuatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran 38 terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan.

Dimensi dan stres kerja menurut Cooper (dikutip oleh Veithzal & Ella Jauvani Sagala, 2010), yaitu:

1. Kondisi pekerjaan
 - a. Beban kerja dalam faktor internal
 - b. Beban kerja dalam faktor eksternal
 - c. Jadwal kerja
2. Peran
 - a. Ketidak jelasan peran
3. Faktor interpersonal
 - a. Hasil kerja dan system dukungan sosial yang baik
 - b. Perhatian manajemen terhadap hasil kerja karyawan
4. Perkembangan karier
 - a. Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya
 - b. Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya
 - c. Keamanan pekerjaan
5. Struktur organisasi
 - a. Struktur organisasi membantu karyawan memahami lingkungan kerja
 - b. Pengawasan jelas dan sesuai standar organisasi
 - c. Keterlibatan dalam membuat keputusan.

Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator. Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan ata kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Menurut Robbins dan Judge (2017:597) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator yaitu sebagai berikut:

1. Stres Lingkungan Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Dimensi lingkungan adalah ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi dan

ketidakpastian politik menyebabkan stres kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan.

2. Stres Organisasi Dimensi organisasi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan-tekanan yang dialami karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.
3. Stres Individu Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan. adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga dimensi dalam stres kerja yaitu stres lingkungan, stres organisasi, dan stres individu.

Jin et al., (2017) menuturkan indikator untuk stres kerja ada 4 (empat), disebutkan sebagai berikut:

1. Kekhawatiran Adalah takut terhadap suatu hal yang belum diketahui dengan pasti dalam pekerjaan. Perasaan khawatir dialami oleh pekerja yang dikarenakan karena banyak faktor dari dalam pekerjaan tersebut.
2. Gelisah Perasaan tidak tenteram yang dirasakan oleh pekerja saat melaksanakan tugas pekerjaan yang dia kerjakan. Biasanya dikarenakan tugas yang terlalu beresiko.
3. Tekanan Suatu perasaan tertekan dari seorang pekerja yang dirasakan saat dia melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Bisa disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri.
4. Frustrasi Rasa kecewa akibat kegagalan di dalam mengerjakan sesuatu atau akibat tidak berhasil dalam mencapai suatu tujuan.

Ini biasanya dikarenakan kurang puas terhadap pekerjaan tersebut. Leonardo Agusta & Eddy M.S (2013) mengemukakan indikator stres kerja ada 7 (tujuh), antara lain:

1. Konflik kerja Konflik kerja yaitu perselisihan antar pegawai dan menimbulkan perpecahan dalam suatu organisasi tersebut. Konflik jika tidak segera diatasi maka akan berakibat yang buruk.
2. Perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin Perbedaan pemikiran antara atasan dan bawahan yang sering terjadidapat memicu konflik sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan frustrasi dan tekanan kepada para pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat mengakibatkan stress kepada pekerja
3. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat Pegawai sering diberi pekerjaan yang melebihi dari kemampuannya dalam bekerja sehingga beban kerja juga perlu diperhatikan.
4. Iklim kerja yang tidak sehat Iklim kerja yang tidak kondusif yaitu terjadinya perbedaan perspektif antar pegawai yang dapat menyebabkan adanya perpecahan dalam organisasi tersebut.
5. Waktu kerja yang mendesak Pemberian waktu kerja yang diberikan kepada pegawai. pemberian waktu kerja jika berlebihan akan memberikan tekanan pada pegawai. Sedangkan pemberian waktu yang pas akan meningkatkan kinerja.
6. Otoritas kerja Otoritas yang kurang memadai yang menyangkut dengan tanggung jawab kerja. Dengan tanggung jawab kerja yang kurang akan memberikan tekanan pada pekerja.
7. Kualitas pengawasan Kualitas pengawasan kerja yang rendah akan memberikan tekanan pada pekerja. karena saat melakukan pekerjaan jika tidak diawasi dengan benar bisa terjadi hal berbahaya.

Kinerja Karyawan

Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu

Kurisyanto (dalam penelitian Leonardo Agusta & Eddy M.S., 2013), mendefinisikan “kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”.

Menurut Wijonarko menegaskan pentingnya menganggap karyawan sebagai aset. Dengan memperlakukan karyawan sebagai aset, otomatis ada peningkatan Individual Capacity dan Organizational Competitiveness, selain itu Peningkatan Kinerja dan Employee Engagement dipastikan didapat. (Leonardo Agusta & Eddy M.S., 2013)

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

Dimensi dan Indikator

Dimensi kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Dimensi tersebut sangat diperlukan oleh banyak pihak karena bermanfaat menjadi ukuran dalam menilai kinerja masing-masing karyawan. Adapun literatur mengenai dimensi atau indikator yang menjadi ukuran kinerja adalah sebagai berikut:

John Miner dalam buku Sudarmanto (2009:11) mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

- a. Kualitas, yaitu; tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b. Kuantitas, yaitu; jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu: tingkat ketidak hadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Dari keempat dimensi tersebut terdapat dua dimensi yang menjadi aspek output yaitu kualitas hasil dan kuantitas keluaran, sedangkan dua dimensi lainnya seperti penggunaan waktu dalam kerja dan kerja sama menjadi aspek perilaku individu. Keempat dimensi tersebut cenderung menjadi ukuran kinerja individu.

Bernadin dalam sudarmanto (2009:12) mengemukakan ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a. Quality berhubungan dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud dan tujuan.
- b. Quantity terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
- c. Timelines terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
- d. Cost-effectiveness terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
- e. Need for supervision terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
- f. Interpersonal impact terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama di antara sesama pekerja dan anak buah.

Dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu antara lain:

- a. Hasil kerja, adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Misalnya, hasil kerja seorang teller bank (perusahaan jasa) adalah berapa banyak nasabah yang dilayani. Sementara itu, kualitasnya adalah seberapa tepat teller tersebut memenuhi standar layanan nasabah atau seberapa puas nasabah yang dilayaninya.
- b. Perilaku kerja. Ketika berada di tempatnya, seorang karyawan mempunyai dua perilaku, yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada

hubungannya dengan pekerjaan, misalnya, cara berjalan, cara berbicara, dan cara makan siang. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya kerja keras, ramah terhadap pelanggan.

- c. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai manusia, karyawan mempunyai banyak sifat pribadi yang dibawa sejak lahir dan diperoleh ketika dewasa dari pengalaman kerjanya. Untuk melaksanakan suatu pekerjaan, diperlukan sifat pribadi tertentu. Suatu pekerjaan hanya dapat dikerjakan oleh seorang karyawan jika mempunyai sifat pribadi tertentu. Misal, seorang pramusaji restoran disyaratkan mempunyai sifat bersih, tidak kotor, dan wajahnya selalu ceria ketika melayani para pelanggan.

Dalam penelitian ini yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah yang dikemukakan oleh Dharma yaitu meliputi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan antara dukungan sosial terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa, pertama, dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengandung makna bahwa dukungan organisasi yang baik, akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kedua, dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini mengandung makna bahwa, semakin kuat dukungan organisasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasional pegawainya. Ketiga, komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengandung makna bahwa, semakin tinggi komitmen organisasional pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. (Ketut Metria & I Gede Riana, 2018)

Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Varia Usaha Beton Gresik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi), maka kinerja karyawannya juga akan semakin baik. Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) berpengaruh signifikan karena aspek-aspek yang ada telah terpenuhi dengan baik, seperti kepedulian perusahaan terhadap pendapat yang disampaikan karyawan, kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan, kepedulian perusahaan terhadap tujuan dan nilai (kontribusi) yang diberikan oleh karyawan serta kepedulian perusahaan terhadap masalah karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan. (Silviana Mursidta, 2017)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil ini memberi arti bahwa semakin baik dukungan organisasi kepada anggota polri maka semakin tinggi motivasi kerja anggota Polsek Kuta Utara. Dukungan organisasi terbukti juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota polisi. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik dukungan organisasi maka akan semakin baik pula kinerja anggota Polsek Kuta Utara. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polsek Kuta Utara. Hasil ini dapat diartikan yaitu semakin tinggi motivasi kerja anggota polisi, makasemakin baik pula kinerja anggota Polsek Kuta Utara. (Ronny Riantoko. dll, 2017)

2. Hubungan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Penelitian Tri Wartono (2017) yang berjudul Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dari analisis yang telah peneliti lakukan mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Korelasi, dari analisis korelasi (r_{xy}) didapat korelasi antara stres kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0.880. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh yang sangat kuat antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Dan stres kerja berpengaruh positif karena semakin tinggi tingkat stres kerja semakin baik kinerja karyawan. Dan dari uji signifikan hipotesis Nilai thitung $>$ ttabel ($10,643 > 2,030$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis yang diterima ialah terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Majalah Mother and Baby.
- Koefisien Determinasi, Dari analisis koefisien determinasi didapat hasil 77,44%. Artinya stres kerja karyawan yang tinggi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 77,44% dan sisanya 22,56% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian pada bab sebelumnya maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut (1) ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan (4) ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. (Chadek Novi Charisma Dewi. DII, 2018)

Diketahui bahwa stress kerja signifikan berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Yang artinya jika stres kerja dikurangi maka kinerja karyawan akan meningkat. (Cristine Julvia, 2016)

III. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan Kualitatif yaitu suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Pada pendekatan ini, peneliti membuat suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan responden, dan melakukan studi pada situasi yang alami. Data yang diperoleh diambil dari karyawan pada TB Sukajadi dengan menggunakan pendekatan observasi dan wawancara, dimana responden tidak mengambil secara acak melainkan dipilih mengikuti kriteria tertentu. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan responden dengan menggunakan metode teknik purposive sampling. Tujuan metode purposive sampling adalah untuk menyelidiki informasi yang kaya dari suatu kasus yang akan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam suatu penelitian.

Operasionalisasi Variabel

Variabel dukungan sosial memiliki 4 dimensi yaitu dimensi dukungan sosial (dengan indikator ekspresi rasa empati dan perhatian), dimensi dukungan penghargaan (dengan indikator ekspresi pernyataan setuju dan penilaian positif), dimensi dukungan instrumental (dengan indikator bantuan langsung), dan dukungan informasi (dengan indikator saran, penghargaan dan umpan balik).

Dan untuk variabel stress kerja memiliki 5 dimensi yaitu dimensi kondisi pekerjaan (dengan indikator beban kerja internal, beban kerja eksternal, dan jadwal kerja), dimensi peran (dengan indikator ketidakkelasan peran), dimensi faktor interpersonal (dengan indikator hasil kerja dan perhatian manajemen), dan dimensi perkembangan karier (dengan indikator promosi ke jabatan yang lebih tinggi, promosi ke jabatan yang lebih rendah, dan keamanan pekerjaan).

Sedangkan untuk variabel kinerja karyawan memiliki 4 dimensi yaitu dimensi kualitas (dengan indikator tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan), dimensi kuantitas (dengan indikator jumlah pekerjaan yang dihasilkan), dimensi penggunaan waktu (dengan indikator tingkat ketidakhadiran,

keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang), dan dimensi penggunaan waktu (dengan indikator kerjasama dengan orang lain dalam bekerja)

IV. Hasil dan Pembahasan

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di TB. Sukajadi Kecamatan Ciranjang, Kabupaten Cianjur, Jawa Barat. Bangunan ini menghadap ke jalan raya utama, jalan Raya Bandung. Bangunan ini memiliki halaman yang luas kurang lebih 6000 m². Dengan memiliki 3 gedung yaitu 1 gedung untuk pelayanan dan pemesanan, Gedung yang ke 2 untuk Gudang besi dan juga bata ringan, sedangkan Gedung yang ke 3 untuk Gudang Semen dan keramik.

Jumlah karyawan di TB. Sukajadi adalah kurang lebih 15 karyawan yang inti. Dengan perencian 1 orang kepala toko, 1 orang kepala Gudang, 4 orang pelayan, 3 orang cheker, 1 orang supir forklip dan 5 orang supir pengirim. Hampir semua karyawan yang ada disini memiliki pengalaman yang cukup lama dalam segi material bahan bangunan.

Visi dan Misi TB. Sukajadi yaitu sebagai berikut:

1. Visi

Menjadi perusahaan penyedia bahan material bangunan berkualitas dengan memberi solusi material bangunan yang handal melalui produk inovatif dan ramah lingkungan tanpa melupakan kewajiban sosial masyarakat.

2. Misi

- Menyediakan produk berkualitas.
- Meningkatkan dan memastikan ketersediaan produk.
- Memberikan pelayanan yang terpadu kepada kontraktor mulai dari pemberian pengetahuan teknis material, pengedukasian pekerja.
- Menyediakan solusi yang menyeluruh kepada owner dalam penggunaan bahan bangunan.
- Aktif berpartisipasi dalam kegiatan sosial di lingkungan masyarakat.

B. Hasil Penelitian

Wawancara dilaksanakan dengan menggunakan teknik purposive terhadap 15 orang narasumber kunci yang dilakukan di TB. Sukajadi kecamatan Ciranjang, Kab. Cianjur. Narasumber yang berhasil diwawancarai secara intensif dengan nama menggunakan inisial yaitu AS, AR, IN, HN, AB, DR, AP, AK, SN, NJ, ES, MS, YT, HI dan KN. Wawancara setiap narasumber dilakukan di hari yang sama pada tanggal 3 Juni 2021 sampai tanggal 7 Juni 2021.

Semua data hasil wawancara penelitian ini diuraikan berdasarkan fokus pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Rasa empati dan perhatian yang lebih

Menurut narasumber bagian supir pengiriman dengan 5 orang yang berinisial AS, AR, IN, HN, dan AB rata-rata mengatakan bahwa "Setiap rasa empati dan perhatian yang lebih diberikan oleh perusahaan akan berdampak pada peningkatan kinerja setiap karyawan". Begitupula dengan bagian Kepala Gudang yang berinisial DR; kepala toko yang berinisial HI; pelayan yang berinisial AP, AK, MS, dan YT; bagian Cheker yang

berinisial SN, NJ, dan ES; dan bagian supir forklip yang berinisial KN mengatakan hal yang sama bahwa rasa empati dan perhatian yang lebih dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Penilaian positif

Menurut narasumber bagian supir pengiriman dengan 5 orang yang berinisial AS, AR, IN, HN, dan AB rata-rata mengatakan bahwa “setiap pekerjaan yang memberikan nilai positif akan berdampak pada kinerja karyawan”. Begitupula dengan bagian Kepala Gudang yang berinisial DR; kepala toko yang berinisial HI; pelayan yang berinisial AP, AK, MS, dan YT; bagian Cheker yang berinisial SN, NJ, dan ES; dan bagian supir forklip yang berinisial KN mengatakan hal yang sama bahwa penilaian positif akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

3. Bantuan langsung (finansial, dll)

Menurut narasumber bagian supir pengiriman dengan 5 orang yang berinisial AS, AR, IN, HN, dan AB rata-rata mengatakan bahwa “TB. Sukajadi selalu memberikan bantuan kepada setiap karyawannya yang membutuhkannya, karena hal itu dapat meningkatkan kinerja karyawan”. Begitupula dengan bagian Kepala Gudang yang berinisial DR; kepala toko yang berinisial HI; pelayan yang berinisial AP, AK, MS, dan YT; bagian Cheker yang berinisial SN, NJ, dan ES; dan bagian supir forklip yang berinisial KN mengatakan hal yang sama bahwa bantuan langsung akan mempengaruhi pada peningkatan kinerja karyawan.

4. Pemberian saran dari karyawan

Menurut narasumber dari bagian supir yang berinisial AS dan IN mengatakan bahwa “TB Sukajadi dapat menerima saran dari setiap karyawannya karena itu akan meningkatkan kinerja bagi karyawan”. Dan menurut AR, HN dan AB mengatakan “mereka tidak yakin akan mudah diterima sarannya, karena itu tidak akan berpengaruh kepada kinerja karyawan”.

Sedangkan menurut narasumber dari bagian kepala Gudang DR dan kepala toko HI mengatakan bahwa “saran dari setiap karyawan akan diterima, karena itu dapat meningkatkan sedikit kinerja karyawan”. Dan menurut bagian cheker dan pelayan mengatakan bahwa “Mereka kurang tahu tentang diterima atau tidaknya suatu saran dari karyawan, karena itu tidak memungkinkan akan meningkatkan kinerja karyawan”.

Berbeda halnya dengan narasumber bagian forklip yang berinisial KN. KN mengatakan bahwa “Saran dari setiap karyawan tidak akan diterima, karena tidak akan berpengaruh sama sekali pada kinerja karyawan”.

5. Beban bekerja (Internal maupun eksternal)

Menurut narasumber bagian supir pengiriman dengan 4 orang yang berinisial AS, AR, IN, dan AB rata-rata mengatakan bahwa “beban dalam bekerja itu pasti ada dan akan berdampak bagi menurunnya kinerja karyawan”. Sedangkan bagi 1 orang supir pengiriman yang berinisial HN mengatakan bahwa “selama saya bekerja belum pernah ada beban, karena saya baru bekerja di TB. Sukajadi. Dan pastinya jika ada beban dalam bekerja itu akan berdampak pada kinerja karyawan.

Bagian Kepala Gudang yang berinisial DR; kepala toko yang berinisial HI; pelayan yang berinisial AP, AK, MS, dan YT; bagian Cheker yang berinisial SN, NJ, dan ES; dan bagian supir forklip yang berinisial KN mengatakan hal yang sama bahwa “beban dalam bekerja itu pastinya ada, dan itu akan berdampak pada penurunannya pada kinerja karyawan.

Kepala Gudang dan kepala toko memberikan solusi dengan mengatakan “seharusnya setiap pekerja yang ada di TB. Sukajadi harus diperhatikan lagi dan

diminimalisir lagi beban-bebannya, agar tidak terlalu berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan”.

6. Waktu dalam bekerja

Menurut narasumber bagian supir pengiriman dengan 5 orang yang berinisial AS, AR, IN, HN, dan AB rata-rata mengatakan bahwa “ya tentu saja setuju jika waktu dalam bekerja terlalu berlebihan akan berdampak pada kinerja karyawan, maka dari itu memberikan waktu yang cukup dalam bekerja akan mempengaruhi kinerja karyawan”.

Begitupula dengan bagian Kepala Gudang yang berinisial DR mengatakan bahwa “ya setuju, sebaiknya waktu jam kerja disesuaikan dengan SOP”. Dan untuk kepala toko yang berinisial HI mengatakan bahwa “setuju apabila waktu yang berlebihan akan mempengaruhi kinerja karyawan, maka dari itu mempersil setiap karyawan sesuai dengan porsinya. Dan apabila ada waktu yang lebih sebaiknya memberikan mereka bonus agar tidak terlalu berdampak pada kinerja”

Sedangkan menurut bagian pelayan yang berinisial AP, AK, MS, dan YT; bagian Cheker yang berinisial SN, NJ, dan ES; dan bagian supir forklip yang berinisial KN mengatakan hal yang sama bahwa mereka setuju apabila waktu yang berlebihan akan berdampak bagi kinerja karyawan. Dan mereka mengatakan sebaiknya memberikan waktu dalam bekerja sesuai standar para karyawan.

7. Kesalahan dalam bekerja (faktor stres salah satunya)

Menurut narasumber bagian supir pengiriman dengan 5 orang yang berinisial AS, AR, IN, HN, dan AB rata-rata mengatakan bahwa “ya pasti ada kesalahan dalam bekerja dan itu akan berdampak pada kinerja, kemungkinan faktor yang membuat setiap karyawan melakukan kesalahan adalah kelelahan. Ya stres dalam bekerja juga dapat mempengaruhi”.

Begitupula dengan bagian Kepala Gudang yang berinisial DR; kepala toko yang berinisial HI; pelayan yang berinisial AP, AK, MS, dan YT; bagian Cheker yang berinisial SN, NJ, dan ES; dan bagian supir forklip yang berinisial KN mengatakan hal yang sama bahwa “setiap bekerja pasti mengalami kesalahan. Dan banyak hal yang menjadi faktor kesalahannya. Faktor stress salah satunya”

8. Perhatian yang lebih dari atasan

Menurut narasumber bagian supir pengiriman dengan 5 orang yang berinisial AS, AR, IN, HN, dan AB rata-rata mengatakan bahwa “ya tentu saja perhatian yang lebih akan berdampak pada kinerja karyawan”. Begitupula dengan bagian Kepala Gudang yang berinisial DR; kepala toko yang berinisial HI; pelayan yang berinisial AP, AK, MS, dan YT; bagian Cheker yang berinisial SN, NJ, dan ES; dan bagian supir forklip yang berinisial KN mengatakan hal yang sama bahwa “ya pastinya perhatian yang lebih akan berdampak pada kinerja karyawan”.

9. Promosi jabatan

Menurut narasumber bagian supir pengiriman dengan 5 orang yang berinisial AS, AR, IN, HN, dan AB rata-rata mengatakan bahwa “ya pastinya promosi jabatan akan mempengaruhi kinerja karyawan, karena akan membuat setiap karyawannya akan saling semangat dalam bekerja agar menaikkan promosi jabatannya”.

Begitupula dengan bagian Kepala Gudang yang berinisial DR; kepala toko yang berinisial HI; pelayan yang berinisial AP, AK, MS, dan YT; bagian Cheker yang berinisial SN, NJ, dan ES; dan bagian supir forklip yang berinisial KN mengatakan hal yang sama

bahwa “ya pasti itu akan berdampak pada kinerja, karena setiap turun dan naiknya promosi jabatan akan berdampak pada kinerja karyawan.

10. Jaminan dalam bekerja

Menurut narasumber bagian supir pengiriman dengan 5 orang yang berinisial AS, AR, IN, HN, dan AB rata-rata mengatakan bahwa “mungkin sedikit akan meningkatkan kinerja karyawan”.

Sedangkan dengan bagian Kepala Gudang yang berinisial DR; kepala toko yang berinisial HI mengatakan bahwa “ya pastinya memberikan jaminan pada setiap karyawan akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan”.

Dan menurut bagian pelayan yang berinisial AP, AK, MS, dan YT; bagian Cheker yang berinisial SN, NJ, dan ES; dan bagian supir forklip yang berinisial KN mengatakan hal yang sama yaitu mereka setuju jika memberikan jaminan pada setiap karyawannya akan berdampak pada kinerja karyawan.

11. Terlibat mengambil keputusan

Menurut narasumber bagian supir pengiriman dengan 5 orang yang berinisial AS, AR, IN, HN, dan AB rata-rata mengatakan bahwa “belum pernah, karena kemungkinan itu tidak akan berpengaruh pada kinerja karyawan”.

Sedangkan dengan bagian Kepala Gudang yang berinisial DR dan kepala toko yang berinisial HI mengatakan bahwa “ya pasti terlibat, karena itu akan berdampak sedikit bagi meningkatkan kinerja karyawan”.

Dan menurut bagian pelayan yang berinisial AP, AK, MS, dan YT; bagian Cheker yang berinisial SN, NJ, dan ES; dan bagian supir forklip yang berinisial KN mengatakan hal yang sama bahwa “setiap karyawan tidak akan terlibat, karena tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan”.

12. Melakukan kesalahan dalam bekerja

Menurut narasumber bagian supir pengiriman dengan 4 orang yang berinisial AS, AR, IN dan AB rata-rata mengatakan bahwa “ya setuju apabila melakukan kesalahan akan diberi sanksi, karena itu akan mempengaruhi kinerja karyawan agar lebih berhati-hati lagi dalam bekerja”. Sedangkan menurut 1 bagian supir pengiriman yang berinisial HN mengatakan bahwa “tidak setuju, karena itu akan menurunkan kinerja karyawan”.

Bagian Kepala Gudang yang berinisial DR dan kepala toko yang berinisial HI mengatakan bahwa “ya pastinya setuju, agar mempengaruhi kinerja karyawan. Karena setiap karyawan akan bekerja lebih baik lagi”

Begitupula dengan bagian pelayan yang berinisial AP, AK, MS, dan YT; bagian Cheker yang berinisial SN, NJ, dan ES; dan bagian supir forklip yang berinisial KN mengatakan hal yang sama bahwa “ya setuju, karena akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan”.

13. Kerjasama antar karyawan

Menurut narasumber bagian supir pengiriman dengan 5 orang yang berinisial AS, AR, IN, HN, dan AB rata-rata mengatakan bahwa “ya setuju, karena jika ada kerjasama antar karyawan di TB. Sukajadi akan meningkatkan kinerja karyawan”.

Begitupula dengan bagian Kepala Gudang yang berinisial DR dan kepala toko yang berinisial HI mengatakan bahwa “ya tentu saja akan meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan kerjasama antar karyawan akan meringankan suatu pekerjaan dan itu akan meningkatkan kinerja karyawan”.

Dan menurut bagian pelayan yang berinisial AP, AK, MS, dan YT; bagian Cheker yang berinisial SN, NJ, dan ES; dan bagian supir forklip yang berinisial KN mengatakan hal yang sama bahwa “ya itu pasti akan meningkatkan kinerja karyawan”.

V. Penutup Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian kualitatif deskriptif tersebut dapat diambil beberapa kesimpulan. Kesimpulan dari hasil temuan penelitian tersebut dipaparkan sebagai berikut:

1. Rasa empati dan perhatian yang lebih akan sangat berdampak bagi kinerja karyawan.
2. Setiap pekerjaan yang memberikan nilai positif akan berdampak bagi kinerja karyawan.
3. Pemberian bantuan kepada setiap karyawan akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.
4. Jika setiap karyawan memberikan saran atau masukan dan diterima atau tidaknya oleh karyawan tidak akan berpengaruh pada kinerja karyawan.
5. Beban dalam bekerja dalam internal maupun eksternal akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.
6. Waktu yang berlebihan dalam bekerja akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.
7. Faktor stres akan mempengaruhi pada kesalahan dalam bekerja dan akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.
8. Perhatian yang lebih dari atasan akan berdampak bagi meningkatnya kinerja karyawan.
9. Promosi jabatan akan berdampak bagi meningkatkan kinerja karyawan.
10. Jaminan bekerja yang diberikan pada setiap karyawan akan berdampak pada meningkatnya kinerja dalam karyawan.
11. Setiap karyawan yang terlibat dalam mengambil keputusan tidak akan berpengaruh pada kinerja karyawan.
12. Setiap karyawan yang melakukan kesalahan akan diberi sanksi akan meningkatkan kinerja karyawan.
13. Kerjasama yang dilakukan setiap karyawan akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Dari beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa setiap dukungan sosial akan meningkatkan kinerja setiap karyawan di TB. Sukajadi. sedangkan stress kerja akan menurunkan kinerja karyawan di TB. Sukajadi.

Saran

Saran dari peneliti untuk TB. Sukajadi, kecamatan Ciranjang, Kabupaten Cianjur, Jawa Barat sebaiknya harus lebih meningkatkan lagi dukungan sosial bagi setiap karyawannya agar dapat meningkatkan lagi kinerja karyawan. Dan harus mengurangi dan mengantisipasi stres kerja bagi setiap karyawannya agar tidak menurunkan kinerja karyawannya.

Daftar Pustaka

- Agusta, Leonardo & Eddy MS. 2013. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Agora. Vol 1, No 3.
- Afzali, Ahmad, Amir Arash Motahari, Loghman Hatami-Shirkouh. 2014. “Investigating The Influence Of Perceived Organizational Support, Psychological Empowerment And Organizational Learning On Job Performance: An Empirical Investigation. Tehnički vjesnik. Vol. 3 (21): 623-629.
- Damayanti, E. L. 2015. Hubungan Antara Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan. Jurnal Psikologi. Vol 4(1), 44–50.

- Dewi, Chadek N C. DKK. 2018. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. Vol 4, No 2.
- Farasat, Ebrahim & Mohammad Ziaadinni. 2013. Perceived Organizational Support And Deviant Behavior. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. Vol 3, No 5.
- Handoko, T Tani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Iqbal, A., Ijaz, M., Latif, F., & Mushtaq, H. 2015. Factors affecting the employee's performance: a case study of banking sector in pakistan. *European Journal of Business and Social Sciences*. Vol 4, No 8, 309-318.
- Jin, L. et.al. 2017. Modeling Induced Seismicity: Co-Seismic Fully Dynamic Spontaneous Rupture Considering Fault Poroelastic Stress. *Arma* 16-604.
- Julvia, Cristine. 2016. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*. Vol 16, No 1.
- Kumalasari, Fani & Lathifa Nur Ahyani. 2012. Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Penyesuaian Diri Remaja Di Panti Asuhan. *Jurnal Psikologi Pitutur*. Vol 1, No 1, 25-26.
- Lambert, E. G., Minor, K. I., Wells, J. B., & Hogan, N. L. 2016. Social support's relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment. *Social Science Journal*. Vol 53(1), 22–32.
- Metria, Ketut & I Gede Riana. 2018. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. *E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol 7, No 9.
- Mursidta, Silviana. 2017. Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 5, No 1.
- Prabowo, Rahmat Sigit. 2003. Pengaruh Persepsi dan sikap Belajar terhadap Prestasi Belajar dalam Mata Pelajaran Akuntansi: Studi pada Siswa Kelas XI IPS SMAN 1 Cikarag Selatan, *Jurnal Star-Study & Accounting Research*. Vol XI, No 3.
- Ramdhani, Gita F & Dian Ratnasawitri. 2017. Hubungan Antara Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Kerja. *Jurnal Empati*. Vol 6, No 4, Hal 199-205.
- Ranu, M. E. 2014. Stres Kerja, Motivasi, dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya*. Vol 2(4), 600– 611.
- Riantoko, Ronny. Dkk. 2017. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Anggota. *E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol 6, No 3.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi (Organization Behavior Jilid 1 & 2)*. Jakarta: Salemba
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Sajangbati, Ivonne A. S. 2013. "Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung". *Jurnal EMBA*. Vol 1 (4): hal 667-678.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Hal 11-12.
- Wartono, Tri. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*. Vol 4, No 2.