

Literature Review Mengukur Kinerja Karyawan Pada Bidang Jasa Dan Manufaktur

Nurjannah¹, Ari Anggarani Winadi Prasetyoning Tyas², Lukman Cahyadi³

^{1,2,3}Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul

nana@esaunggul.ac.id, ari.anggarani@esaunggul.ac.id, lukman.cahyadi@esaunggul.ac.id

Received 05 June 2024, Revised 22 Agust 2024, Accepted 13 September 2024

Keyword	Abstract
Human Resources, Employee Performance, literature review	<i>In the world of work, both in industry and in institutions, human resources (HRM) are a very important component. A strong and reliable human resource is essential to the smooth operation of any company. It's an essential part of any organization's ability to compete in today's market, and every company is trying to find the best individual to do it. If a company wants to its vision, mission, and goal, human resource management needs to be given greater attention. So, whatever affects employee performance should be taken into account. This research analyzes the things that influence the performance of employees in the company, because of the importance of human resources for the company's competitive advantage. The purpose of this writing is to find out how advanced research is related to the topic. The method used in this research is literature review. Research results show that employee performance is strongly influenced by job motivation. Therefore, human resource management is vital to having good employees and performing optimally.</i>

Copyright © 2024 JMB, Journal Manajemen Bisnis is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

I. PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam dunia kerja, baik industri maupun institusi. Menurut (Werther, W. B., & Davis, 1996), sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan kompeten sangat penting untuk kelancaran operasional perusahaan mana pun. Ini adalah komponen penting dari kemampuan organisasi mana pun untuk bersaing di pasar saat ini, dan setiap perusahaan berusaha menemukan orang terbaik untuk mengisi peran ini. Pengelolaan sumber daya manusia harus mendapat perhatian lebih besar jika perusahaan ingin mencapai visi, misi, dan tujuannya.

Maka dari itu perlu diperhatikan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. (Brahmasari, 2004) mengatakan kinerja adalah hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut pendapat (Moeheriono, 2012) kinerja pegawai merupakan

sesuatu yang penting, karena dianggap dapat mendorong kemajuan dan tercapainya tujuan, yang memungkinkan perusahaan bersaing dengan para kompetitornya dalam persaingan global yang tidak stabil.

Penelitian ini dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh kinerja karyawan di suatu perusahaan jasa dan manufaktur. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Menurut (Hasibuan, 2008), motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk bekerja, bekerja dengan baik, dan mengintegrasikan semua upaya mereka untuk mencapai kepuasan. Kepuasan Kerja, menurut (Prayogo, 2019), adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan. (Soetrisno, 2016), mengatakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi yang tertulis dan tidak tertulis dikenal sebagai disiplin pegawai. Adanya disiplin kerja dalam organisasi akan memastikan tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Di sisi lain, disiplin kerja akan memberi karyawan suasana kerja yang menyenangkan, yang akan

meningkatkan semangat mereka untuk melakukan pekerjaan mereka.

Menurut (Nitisemito, 2002), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut (Fransiska, Y. & Tupti, 2020), beban kerja adalah kegiatan atau proses yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan. Terlalu banyak beban kerja dapat menyebabkan stres, tetapi terlalu sedikit beban kerja dapat membuat karyawan bosan atau jenuh. Menurut (Rivai, 2004), stres kerja disebabkan oleh ketidakseimbangan antara potensi seseorang dengan tuntutan kerja mereka dan tujuan organisasi, yang berdampak pada kesehatan mental, emosi, dan fisik seseorang. Selain kelelahan emosional, burnout juga dialami seseorang sebagai respons terhadap situasi yang menuntut secara fisik dan mental. Ketika stres dialami dalam jangka waktu yang lama dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi, ketiganya saling berkaitan. Menurut (Christiana, 2020), burnout adalah kondisi emosional di mana seseorang merasa lelah dan kejenuhan secara fisik karena beban tugas yang lebih besar.

(Kaesang, 2021) menyatakan bahwa budaya kerja adalah keharusan dan mengikat karyawan karena diatur dalam aturan dan ketentuan organisasi. Oleh karena itu, sikap dan perilaku karyawan dapat dipengaruhi oleh budaya kerja. (Luthans, 2006) mendefinisikan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai perilaku yang bertingkat-tingkat mendukung fungsi organisasi, tidak diatur secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal, dan dilakukan secara bebas. Salah satu contoh penghargaan formal adalah kompensasi dan promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. (Enny, 2019), kompensasi dapat didefinisikan sebagai timbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan dan kontribusi mereka kepada organisasi. Sedangkan pendapat (Manullang, 2001) promosi jabatan adalah penghargaan yang diberikan oleh organisasi atau instansi kepada karyawan sebagai bukti kepercayaan dan pengakuan tentang kemampuan mereka untuk menduduki posisi yang lebih tinggi.

Kepemimpinan sangat penting dalam suatu organisasi karena merekalah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuan, yang merupakan tugas yang

sulit. Menurut (Robbins, 2009), kepemimpinan transformasional adalah ketika seorang pemimpin mendorong pengikutnya untuk mengorbankan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi. Pemimpin seperti ini memiliki kemampuan untuk memiliki pengaruh yang luar biasa pada pengikutnya. Jika ada kesesuaian antara satu orang dan organisasi, individu dan organisasi saling tertarik. Menurut beberapa peneliti, seperti (O'Reilly, C. A. and Chatman, 1986), hal ini berdampak besar pada bagaimana organisasi merekrut karyawan dan bagaimana karyawan berpikir tentang pekerjaan mereka. Person Organisasi Fit menunjukkan seberapa mirip seseorang dan organisasi dalam memenuhi kebutuhan masing-masing (Sekiguchi, 2004).

Perkembangan suatu organisasi tidak tergantung pada pertumbuhan sumber daya manusia atau tenaga kerjanya, tetapi lebih pada kualitas dan keterampilan organisasi yang meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi harus berkomitmen untuk mengembangkan program latihan. (Porter, 1974) menyatakan bahwa komitmen adalah keyakinan dan keterlibatan yang kuat dalam suatu organisasi tertentu. Sedangkan menurut (Gomes, 2003), pelatihan adalah setiap upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan tertentu yang diberikan kepada mereka. Demi keberlangsungan perusahaan di masa depan, maka dari itu dibutuhkan karyawan yang berpengalaman dalam pekerjaannya. Pengalaman kerja, menurut (Sutrisno, 2010), adalah dasar atau acuan yang digunakan oleh seorang karyawan untuk menempatkan diri dalam situasi yang tepat, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab, dan mampu berkomunikasi dengan baik dengan berbagai pihak untuk menjaga produktivitas, kinerja, dan menghasilkan karyawan yang kompeten di bidang mereka. Dengan demikian perusahaan akan mencapai tujuannya dengan optimal.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah person organization fit berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah organizational citizenship behavior berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
8. Apakah burnout berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
9. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
10. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
11. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
12. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
13. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
14. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
15. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
16. Apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini merupakan sebuah literature review terhadap beberapa jurnal penelitian terdahulu mengenai kinerja karyawan. Penulisan jurnal ini bertujuan untuk mengetahui hal-hal apa saja yg mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan jasa dan manufaktur. Sehingga kedepannya perusahaan akan menemukan strategi yang tepat untuk para karyawannya agar bisa menghasilkan produktivitas yang tinggi demi keberlangsungan perusahaan di masa depan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

I. Kinerja Karyawan

(Griffin, 2003) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan kinerja organisasi adalah prioritas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja organisasi dan kinerja pegawai terkait erat. upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang dilakukan atau

digunakan oleh karyawan yang berpartisipasi secara aktif dalam mencapai tujuan tersebut.

Kinerja karyawan adalah hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, (Mangkunegara, 2000). Untuk meningkatkan kinerja mereka, karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi komponen yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Faktor-faktor tersebut termasuk pelatihan dan motivasi karyawan. Perusahaan dapat menggunakan pelatihan kerja dan motivasi untuk memecahkan masalah terkait kinerja karyawan. Sebuah penelitian telah menunjukkan bahwa memiliki tempat kerja yang menyenangkan sangat penting untuk menghasilkan pekerja yang paling produktif. Dalam interaksi sehari-hari antara atasan dan bawahan, ada berbagai asumsi dan harapan yang berbeda. Perbedaan-perbedaan ini berpengaruh pada tingkat kinerja.

Berdasarkan pemahaman di atas, dapat dikatakan bahwa kinerja adalah evaluasi yang digunakan untuk mengukur hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi. Kinerja adalah gabungan dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

2. Motivasi

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan, (Samsudin, 2015). Menurut (Amstrong, 1990), motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk berperilaku atau bertindak dengan cara tertentu. Oleh karena itu, mereka menerima motivasi sesuai dengan kebutuhannya. Sumber daya manusia sendiri menentukan motivasi dan kinerja karyawan.

Jika motivasi diberikan kepada karyawan dengan benar dan diterapkan, itu akan mendorong mereka untuk terus maju dan setia kepada perusahaan. Jika motivasi tidak cukup, kinerja juga akan buruk. Dengan motivasi, karyawan akan tetap termotivasi dan meningkatkan kinerja mereka, memungkinkan perusahaan juga untuk mencapai tujuan mereka.

Dengan memastikan sejauh mungkin bahwa kebutuhan dan keinginan organisasi selaras dengan kebutuhan dan keinginan anggota, tujuan dari motivasi adalah untuk mencapai rasa tujuan bersama, Armstrong, (1990).

Berdasarkan pemahaman di atas, dapat dikatakan bahwa motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang yang mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka.

3. Disiplin

Menurut (Hasibuan, 2008), kedisiplinan dapat mencakup tingkah laku yang tertulis atau tidak tertulis. Menurut (Rivai, 2004), fungsi operatif MSDM yang terpenting adalah kedisiplinan, karena tingkat kedisiplinan karyawan berkorelasi positif dengan tingkat prestasi kerja yang dapat dicapai perusahaan. Menurut (Sastrohadiwiryo, 2001), Sifat disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Selain itu, jika seseorang melanggar tugas atau wewenang yang diberikan kepadanya, mereka harus siap untuk menjalankannya dan tidak ragu untuk menerima sanksi.

Menurut (Veihza, 2005), para manajer dapat menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka agar mereka siap untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap karyawan dalam menjalankan peraturan yang berlaku di perusahaan baik secara tertulis ataupun tidak tertulis.

4. Kepuasan Kerja

Menurut (Edy, 2019), kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang mencakup keadaan kerja, kerja sama, kompensasi yang diterima, dan faktor fisik dan psikologis. Sikap dapat berupa positif, yang berarti karyawan atau anggota perusahaan puas, atau negatif, yang berarti mereka tidak puas dengan semua aspek pekerjaan, seperti situasi kerja, beban tugas, kompensasi, risiko, dan sebagainya.

(Handoko, 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah ketika seorang karyawan merasa senang tentang pekerjaannya. Perasaan ini dapat dilihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaannya dan semua hal lain yang terjadi di lingkungan kerja mereka. Oleh karena itu, kepuasan kerja juga berkorelasi dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan atau perasaan mereka tentang organisasi atau perusahaan.

Dari uraian di atas, kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan, dan ketidakpuasan ini sering dikaitkan

dengan tingkat keluhan dan tuntutan pekerjaan yang tinggi.

5. Stress Kerja

Stres, menurut (Nusran, 2019) adalah suatu kondisi internal yang dapat merusak dan tidak terkontrol yang disebabkan oleh tuntutan fisik (tubuh), lingkungan, dan keadaan sosial. Keadaan ini dapat menyebabkan kesulitan dalam melakukan aktivitas sehari-hari, seperti bekerja.

Menurut (Vanchapo, 2020), stres kerja adalah kondisi emosional yang muncul sebagai akibat dari ketidaksesuaian antara beban kerja seseorang dan kemampuan mereka untuk mengatasi tekanan. Stres juga dapat didefinisikan sebagai kondisi ketengan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan keadaan seorang karyawan.

Berdasarkan pemahaman di atas, stress kerja adalah perasaan yang dihasilkan dari ketidakseimbangan antara potensi individu dan tuntutan kerja mereka serta tujuan organisasi.

6. Beban Kerja

Beban kerja, menurut (Rohman, M. A., & Ichsan, 2021), adalah sekumpulan atau sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Jika beban kerja yang diberikan kepada karyawan tidak seimbang dengan kemampuan dan kompetensi mereka, maka akan terjadi masalah yang dapat mengganggu kinerja mereka di masa depan.

Namun, beban kerja, menurut (Rolos, 2018), adalah besaran pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Pekerja akan bosan jika kemampuan mereka lebih besar daripada tuntutan mereka, dan kelelahan akan muncul jika kemampuan mereka lebih rendah daripada tuntutan mereka.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah semua pekerjaan fisik, mental, dan sosial yang harus diselesaikan oleh suatu divisi di perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

7. Person-organization fit

Kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi didefinisikan sebagai Person-organization fit (Kristof, 1996). Namun, menurut

(Astuti, 2010), Person-organization fit adalah adanya kecocokan atau kesesuaian antara individu dan organisasi ketika: a) setidaknya ada kesungguhan untuk memenuhi kebutuhan pihak lain, atau b) memiliki karakteristik dasar yang sebanding. Perusahaan sering menggunakan pendekatan "Person-Job Fit" untuk merekrut karyawan.

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa person-organization fit adalah kesesuaian antara individu dan organisasi.

8. Organizational Citizenship Behavior

Menurut (Aprianti, 2019), Organizational Citizenship Behavior (OCB) didefinisikan sebagai perilaku individu yang bersifat bebas (discretionary), yang tidak diharapkan secara langsung atau eksplisit dari sistem kompensasi formal, dan yang secara keseluruhan meningkatkan efisiensi operasi organisasi.

(Putri, 2017) menyatakan Organizational Citizenship Behavior merupakan pekerja yang memberikan nilai lebih terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan nilainya.

Menurut (Organ, 2006), OCB adalah perilaku individu yang bebas, tidak terkait secara langsung atau eksplisit dengan sistem kompensasi formal, dan memiliki potensi untuk meningkatkan efisiensi operasional organisasi.

Berdasarkan teori di atas, dapat dikatakan bahwa perilaku karyawan yang melampaui tugas yang diberikan oleh perusahaan tanpa menerima kompensasi dikenal sebagai Organizational Citizenship Behavior (OCB).

9. Burnout

Menurut (Davis, 1985), burnout adalah ketika seorang karyawan mengalami kelelahan, kebosanan, depresi, dan menarik diri dari pekerjaannya. Burnout adalah suatu proses psikologis yang disebabkan oleh stres yang tidak terlepas dari pekerjaan. Ini menyebabkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan perasaan penurunan pencapaian (Ivancevich, 2007). Selanjutnya, burnout didefinisikan sebagai kondisi yang menyebabkan kelelahan fisik dan mental serta kelelahan fisik akibat stres yang tidak teratasi, menurut (Siagian, 2009).

Menurut pemahaman para ahli di atas, burnout adalah serangkaian gejala seperti kelelahan fisik, mental, dan emosional yang disebabkan oleh stres yang berlebihan.

10. Pengalaman Kerja

Menurut (Manulang, 2013), pengalaman kerja adalah proses pengembangan atau keterampilan tentang metode pekerjaan karena keterlibatan karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Masa kerja dan pengetahuan dan keterampilan seseorang dapat digunakan untuk mengukur tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam pekerjaan mereka.

Menurut (Marwansyah, 2004), pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas dari pekerjaan sebelumnya disebut pengalaman kerja.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan pengalaman kerja lebih siap untuk beradaptasi karena telah mengalami dunia kerja yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Mereka yang sudah berpengalaman, terutama dalam bidang pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan, dan inisiatif untuk bertindak, diharapkan dapat menghasilkan produk yang baik.

11. Pelatihan

Pelatihan menurut (Sofyandi, 2008), adalah upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan sehingga mereka dapat melakukan tugas mereka dengan lebih efisien dan efektif. (Notoatmodjo, 2009) menyatakan bahwa pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia, terutama untuk meningkatkan kemampuan intelektual dan karakter manusia.

Pelatihan, menurut (Rivai, 2004), adalah proses mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah program yang diberikan oleh pimpinan atau organisasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan mereka sesuai dengan tujuan dan harapan organisasi.

12. Promosi Jabatan

Menurut (Hasibuan, 2013), Promosi jabatan berarti perpindahan wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar, dan (Manullang, 2010) menyatakan, Promosi jabatan berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya, lalu

(Nitisemito, 2002) menyatakan bahwa promosi adalah proses pemindahan seorang karyawan ke jabatan lain yang lebih tinggi yang selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi pula dari jabatan sebelumnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seorang pegawai dapat memperoleh status sosial, wewenang, dan tanggung jawab yang lebih tinggi serta peningkatan penghasilan sebagai hasil dari promosi jabatan.

13. Kepemimpinan Transformasional

Kemampuan untuk mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan bersama dikenal sebagai kepemimpinan, menurut (Supardi, 2022).

(Sulistiyawati, 2022) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah model kepemimpinan yang dianggap berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja mereka. (Prasetyo, 2010) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai gaya kepemimpinan yang menekankan pembentukan visi, transformasi budaya, dan transformasi organisasi.

Data diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mengubah budaya organisasi.

14. Budaya Kerja

Menurut (Sulaksono, 2002), budaya kerja dapat didefinisikan sebagai cara kita bertindak di sini atau sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas mereka. Jadi, setiap proses atau fungsi kerja harus bekerja dengan cara yang berbeda, yang menghasilkan berbagai nilai yang sesuai untuk diterapkan dalam organisasi.

(Triguno, 2009) menyatakan bahwa budaya kerja adalah falsafah yang berbasis pada pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi. Cerminan budaya ini kemudian muncul dari sikap, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terkait dengan pekerjaan atau pekerjaan.

Budaya kerja, menurut (Mangkunegara, 2005), didefinisikan sebagai kumpulan asumsi atau sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dikembangkan dalam suatu organisasi. Budaya kerja dapat digunakan sebagai landasan untuk

tingkah laku anggota organisasi untuk mengatasi masalah baik integrasi internal maupun adaptasi eksternal.

Didasarkan pada pengertian di atas, budaya kerja dapat didefinisikan sebagai ciptaan, rasa, dan karsa manusia yang diciptakan dalam suatu organisasi untuk menyelaraskan sikap, perilaku, dan aktivitas yang terjadi dalam suatu organisasi (lingkungan kerja) agar tercipta suasana kerja yang mengakar (positif).

15. Lingkungan Kerja

(Ahyari, 2015) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana seorang karyawan bekerja dan di mana semua aspek lingkungan kerja ada. Menurut (Afandi, 2016), lingkungan kerja adalah semua hal yang ada di tempat kerja seorang pekerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan mereka, seperti suhu, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan cukupnya perlengkapan kerja.

Lingkungan kerja, menurut (Sedarmayanti, 2017), mencakup keseluruhan alat, bahan, dan lingkungan tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya, baik secara individu maupun kelompok. Jadi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat bekerja yang mempengaruhi kegiatan kerja individu dan tim.

16. Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2013), kompensasi didefinisikan sebagai semua pendapatan dalam bentuk uang, barang, atau jasa langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas layanan mereka kepada perusahaan.

(Handoko, 2020) berpendapat bahwa segala sesuatu yang diberikan kepada seorang karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka merupakan defenisi kompensasi. Kompensasi adalah biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dalam upaya mendapatkan imbalan atas prestasi kerja karyawan (Sofyandi, 2008).

Dari pemahaman di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi terdiri dari pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk mendorong karyawan untuk berusaha keras dalam mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.

17. Komitmen kerja

(Luthans, 2006) mengartikan komitmen kerja sebagai keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Menurut (Sopiah, 2008), komitmen kerja adalah keinginan kuat untuk mempertahankan anggota organisasi dan bersedia berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Komitmen didefinisikan sebagai kesepakatan untuk melakukan sesuatu demi kepentingan orang lain, kelompok, atau organisasi, (Kreitner, R., & Kinicki, 2010).

Menurut teori di atas, komitmen kerja adalah perasaan keterikatan fisik dan psikologis yang dimiliki oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan bekerja lebih baik daripada karyawan yang memiliki komitmen rendah.

III. METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah menggunakan metode penelitian literatur review. Menganalisis artikel dari jurnal yang bereputasi sesuai dengan teori yang di bahas khususnya di lingkup Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM). Mendeley dan Google Scholar adalah repositori utama untuk semua artikel ilmiah yang dikutip. (Ulhaq, Z. S., & Rahmayanti, 2020) menyatakan bahwa literatur review adalah sebuah metode yang sistematis, eksplisit dan reproduibel untuk melakukan identifikasi, evaluasi dan sintesis terhadap karya-karya hasil penelitian dan hasil pemikiran yang sudah dihasilkan oleh para peneliti dan praktisi.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.1 Jurnal Referensi

No	Judul Paper	Nama Penulis	Jurnal
1	Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Jakarta	Florence Liany Kurniawan, I Gede Adiputra	Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan Vol. 06, No. 01 ,2024
2	Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Nabila Nursiska Yani, Kurniati W. Andani	Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan Vol. 06, No. 01 ,2024
3	Pengaruh Person Organization Fit, Organizational Citizenship Behavior, Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Kanca Manna Bengkulu Selatan	Fran Savella, Veny Puspita, Fauzan	Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 13, No.1 ,2024
4	Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Dairi	Aini Pandiangan, Arfan Budiman, Julkarnaen Hasibuan, Siti Widya Wulandari, Muhammad Zuhri Pulungan, Fanny Heruna Yasseff	Journal of Trends Economics and Accounting Research Vol 4, No 2, 2023
5	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri	Thalita Salsabila Miharja, Vincent Didiek Wiet Aryanto	Journal of Trends Economics and Accounting Research Vol 4, No 2, 2023
6	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perawat RSUD	Nanda Meisya Putri, Edy Purwo Saputro	Journal of Trends Economics and Accounting Research Vol 4, No 2, 2023
7	Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas	Rayu Sri Wahyuni, Budhi Atmadi, Masniarty Siagian, Nanda Destilan Sepada Harahap, Lilis Marini Elsera Tambunan, Musmuliadi,	Journal of Trends Economics and Accounting Research Vol 4, No 2, 2023

		Eddi Suprayitno, Supar Wasesa, Efendy Sadly	
8	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Internasional Industries Tangerang	Dudung Hadiwijaya, Ahmad	Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 12 No.1, 2023
9	Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai Bank di Indonesia: Peran Mediasi Trust pada Manajer	Datep Purwa Saputra, Juliansyah Noor	Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Vol.16 No.1, 2022
10	Pengaruh Komitmen Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Apnur Wirli Aji, M Azis Firdaus, Widhi Ariyo Bimo	MANAGER : Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 3 No. 3 ,2020

a. Pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian (Kurniawan, 2024) setelah mengolah data dari kuesioner adalah stress kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan pada variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan. Walaupun hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ashar, 2021), hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh (Syihabudhin, 2020).

b. Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian (Yani, 2024) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin tidak berpengaruh namun positif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bagi perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan karena memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, untuk disiplin diharapkan lebih ditingkatkan lagi walaupun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Person Organization Fit, Organizational Citizenship Behavior, Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Savella, 2024) menunjukkan bahwa Person Organization Fit,

Organizational Citizenship Behavior, dan Burnout berpengaruh secara parsial dan positif terhadap kinerja karyawan.

Person Organization Fit adalah kesesuaian nilai antara individu dengan organisasi juga karakteristik individu dengan organisasi. Adapun indikator person organization fit :

1. Indikator Kesesuaian Nilai", didalam perusahaan terdapat kesesuaian karakter individu dengan pekerjaan yang dilakukan.
2. Kesesuaian Tujuan, tujuan mengembangkan karir yang dimiliki sangat sesuai tujuan perusahaan.
3. Adapun kesesuaian Pemenuhan Kebutuhan karyawan, yaitu kebutuhan karyawan dan kekuatan terdapat dalam lingkungan kerja saling berkesinambungan.
4. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian, Tempat bekerja mempunyai kesamaan dalam hal kepedulian dengan orang lain.

Sikap Organizational Citizenship Behavior (OCB) ditunjukkan karyawan saling membantu menyelesaikan tugas, menghindari konflik atasan atau karyawan lain, menghindari protes tidak perlu, memberikan saran meningkatkan kinerja, dan disiplin waktu. menunjukkan karyawan memiliki tingkat Organizational Citizenship Behavior (OCB) tinggi. kinerja karyawan tersebut meningkat (Savella, 2024). Sama halnya dengan indikator Organizational Citizenship Behavior yaitu :

1. Perilaku membantu, Membantu teman kerja apabila membutuhkan bantuan dalam pekerjaan.
2. Kepatuhan terhadap organisasi, yaitu dengan menyelesaikan tugas berdasarkan prosedur dari perusahaan.
3. Adapun Sportsmanship, yang mengambil

- sisi positif dari masalah pekerjaan
4. Loyalitas terhadap organisasi, seringnya mempromosikan hal-hal baik mengenai perusahaan.
 5. Inisiatif individual, berinisiatif dalam bersedia bekerja melebihi waktu yang ditentukan.
 6. Kualitas sosial, Selalu mengikuti rapat dalam perusahaan.
 7. Dan Perkembangan diri, Mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan pengalaman.

Burnout indikator kelelahan emosi, merasa beberapa rekan kerja merasa bertanggung jawab terhadap masalah terjadi, tidak mampu menyelesaikan hal penting pekerjaan, perubahan kepribadian, pencapaian diri rendah. Adapun indikator burnout yaitu :

1. Mudah merasa lelah, yaitu dimana perasaan merasa sering lelah saat melayani nasabah.
 2. Apatis, terkadang bersikap tidak peduli terjadi dengan rekan kerja.
 3. Ada juga Tertekan, Merasa gelisah karena tidak mencapai target pekerjaan atau hasil pekerjaan tidak sesuai.
 4. Kecenderungan memberi evaluasi negatif terhadap diri sendiri, Adanya rasa kurang percaya diri dalam mengatasi keluhan nasabah
 5. Dan Sering mengalami ketidakpuasan terhadap hasil kerja sendiri, Merasa tidak puas dengan pencapaian diri pada pekerjaan.
- d. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian Pandiangan, et al. (2023) menunjukkan bahwa dari ke tiga variabel independen yang dimasukkan kedalam model regresi (pengalaman kerja, pelatihan dan promosi jabatan). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (hipotesis 1 diterima). Lalu pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (hipotesis 2 diterima). Kemudian promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (hipotesis 3 diterima). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja, pelatihan dan promosi jabatan secara bersama-sama berpengaruh positif

terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi yang dilakukan maka dapat dijelaskan bahwa pengalaman kerja, pelatihan dan promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis keempat diterima.

e. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru

Menurut penelitian (Miharja & Vincent Didiek Wiet Aryanto, 2023), menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional tidak memengaruhi kinerja guru secara signifikan. Sebaliknya, variabel motivasi kerja dan budaya kerja memengaruhi kinerja guru secara signifikan.

Menurut hasil uji hipotesis pertama, kepemimpinan transformasional tidak mempengaruhi kinerja guru secara signifikan. Dari seluruh pernyataan yang peneliti ajukan terkait indikator kepemimpinan transformasional dapat dilihat jika sebagian besar guru SMP Negeri di Kota Tegal tidak menjadikan kepala sekolah sebagai role model (panutan) mereka dalam bekerja, mereka beranggapan bahwasannya kepala sekolah hanyalah sebagai figure seorang pemimpin saja. Beberapa kepala sekolah SMP Negeri di Kota Tegal juga hanya bekerja sebagai seorang pemimpin saja tanpa masuk lebih dalam dan melakukan pendekatan pada guru, kurangnya pendekatan pada guru dapat menimbulkan masalah tersendiri bagi kepala sekolah dan juga sekolah, terkadang beberapa dari mereka melewatkan hal ini, Mereka tidak sadar apabila dengan beberapa pendekatan yang dilakukan dapat memberikan pengaruh tersendiri pada kinerja guru, seperti mereka akan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya ketika seorang kepala sekolah mampu memberikan motivasi yang membangun dan memberikan dorongan positif pada setiap guru untuk mencapai potensi penuh yang mereka miliki, sehingga mampu disalurkan kepada siswa-siswinya. Sebagian guru juga menilai bahwa beberapa kepala sekolah SMP Negeri di Kota Tegal masih belum mampu menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang yang ada.

Sedangkan untuk uji hipotesis kedua menyebutkan bawah hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru menunjukkan hubungan yang signifikan. Kinerja yang dihasilkan sebanding dengan motivasi yang diterapkan. Karena pada dasarnya orang yang sangat termotivasi untuk

bekerja akan berusaha sekuat tenaga agar pekerjaan mereka berjalan dengan baik dan berkualitas. Selain itu, motivasi kerja juga didasari atas beberapa hal yang membuat mereka bekerja lebih baik dan giat lagi, salah satunya adalah pengakuan yang akan diterima jika berhasil melakukan pekerjaan dengan baik, hal itu tentunya memberikan semangat tersendiri untuk lebih memaksimalkan kinerja yang dimiliki.

Selanjutnya untuk hasil pengujian hipotesis ketiga yang memperlihatkan bahwa hubungan budaya kerja terhadap kinerja guru berpengaruh besar. Dengan kata lain, budaya kerja saat ini memberikan dampak yang baik terhadap kinerja guru di SMP Negeri di Kota Tegal. Semakin kondusif budaya kerja, semakin baik kinerja guru. Budaya kerja yang maksimal tentunya akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat lagi, dalam hal ini budaya kerja yang baik dapat dilihat dari rekan kerja yang sportif, lingkungan yang sehat dan nyaman, dan fasilitas pembelajaran yang memadai, selain itu peran kepala sekolah juga berpengaruh dalam meningkatkan kualitas hasil kerja. Dapat dilihat bahwa budaya kerja yang ada pada SMP Negeri di Kota Tegal sudah mampu untuk memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja guru. Pada dasarnya budaya kerja suatu organisasi membentuk perilaku organisasi anggotanya, karena budaya kerja merupakan karakteristik organisasi.

f. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Meisya & Edy Purwo Saputro, 2023) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel X1 Lingkungan mempunyai hubungan positif dengan variabel terikat Kinerja (Y), X2 Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Penelitian ini hanya menguji beberapa variabel independen yaitu Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja.

g. Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil penelitian (Rayu Sri Wahyuni et al., 2023) bahwa Hipotesis Pertama secara parsial Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Dosen di Universitas Mikroskil Medan sedangkan komitmen tidak berpengaruh terhadap Kinerja

Dosen di Universitas Mikroskil Medan. Secara simultan Kepemimpinan, komitmen dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen di Universitas Mikroskil Medan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu kepemimpinan, komitmen dan motivasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen.

h. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian (Hadiwijaya & Ahmad, 2023) menunjukkan bahwa hasil analisis data yang sudah dilakukan tentang pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan sebab Motivasi Kerja yang diberikan oleh seorang pemimpin dalam organisasi sangat penting demi kemajuan organisasi dan maju mundurnya suatu perusahaan tergantung dari Motivasi Kerja yang diberikan oleh seorang pemimpin baik dalam proses mempengaruhi, mengarahkan dan memberikan pengaruh yang penting agar tujuan perusahaan tercapai. Kinerja Karyawan akan baik apabila pimpinan dapat memberi Motivasi Kerja yang dapat diterima oleh seluruh karyawan dan mendukung terciptanya suasana kerja yang baik. Kemudian dapat diketahui juga bahwa Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan sebab Lingkungan Kerja merupakan bagian yang penting dalam kehidupan bekerja. Hal ini mudah dipahami sebab Lingkungan Kerja yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang buruk terhadap kehidupan organisasi yang terjadi di PT. Global Internasional Industries Tangerang, namun sebaliknya Lingkungan Kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja para karyawannya. Selain dari pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terdapat pula pengaruh dari variabel lain seperti disiplin kerja, gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi, pelatihan kerja dan kompensasi yang belum diteliti.

i. Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai Bank

Penelitian yang dilakukan oleh (Saputra, 2022) menunjukkan bahwa dalam kasus perbankan, pemberdayaan kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui kepercayaan pada manajer. Pelatihan harus disiapkan bagi pimpinan bank dengan pelatihan

khusus tentang penyederhanaan perilaku pemberdayaan di dalamnya. Penelitian yang menyelidiki pengaruh pemberdayaan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepercayaan pada manajer sebagai variabel mediator masih sangat terbatas.

j. Pengaruh Komitmen Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian (Aji et al., 2020) maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan yang signifikan antar komitmen dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Waspahutowa.

Data diatas menunjukkan bahwa penelitian sebelumnya mendukung kesimpulan mereka dengan berbagai indikator dan variabel. Teknik analisis bervariasi dari deskriptif hingga inferensial, dan beberapa penelitian bahkan menggunakan analisis regresi dan korelasi untuk menguji hipotesis. Studi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya motivasi kerja, memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Sulistyawati dan Indrayani (2012) menemukan bahwa kemampuan kinerja perusahaan berdampak langsung pada kemampuan perusahaan untuk bersaing. Mereka menemukan bahwa pengembangan kompetensi organisasi dan keunggulan kompetitif perusahaan saling terkait (Handoko, 2020).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Sunyoto (2015:4), "motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya". Jika seseorang memiliki motivasi dalam dirinya, akan lebih mudah untuk mendorong mereka untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Motivasi untuk melakukan sesuatu pada dasarnya berbeda-beda untuk setiap orang, sehingga manajemen harus menangani masalah ini karena penurunan motivasi karyawan akan berdampak langsung pada kinerja mereka.

V. PENUTUP

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa HRM sangat penting untuk mencapai kualitas karyawan yang tinggi dan kinerja yang optimal. Selain itu, telah terbukti bahwa motivasi kerja yang paling mempengaruhi

kinerja karyawan untuk meningkatkan kemampuan perusahaan untuk bersaing. Begitu juga dengan disiplin kerja, kepuasan kerja, person organization fit, Organizational Citizenship Behavior, pengalaman kerja, pelatihan, promosi jabatan, kompensasi, lingkungan kerja, budaya kerja, komitmen kerja dan sikap kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stress kerja, beban kerja, burnout dan pengaruh kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish.
- Ahyari. (2015). *Manajemen Produksi dan Perencanaan Sistem Produksi*. BPFE.
- Aji, A. W., Firdaus, M. A., & Bimo, W. A. (2020). Pengaruh Komitmen Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(3), 334. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i3.3865>
- Amstrong, M. (1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Transito Asri Media.
- Aprianti. (2019). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Samarinda. *Jurnal Ekonomika: Manajemen, Akuntansi, Dan Perbankan Syari'ah*, 6(2), 97–110.
- Ashar. (2021). The Effect of Workload on Performance through Time Management and Work Stress of Educators. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*.
- Astuti, S. D. (2010). Model Person-organization Fit (P-O Fit Model) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 17(143), 43–60.
- Brahmasari. (2004). *Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok*. Pers Jawa pos.
- Christiana, E. (2020). Burnout Akademik Selama

- Pandemi Covid 19. *Prosiding Seminar Nasional Bimbingan Dan Konseling*, 8–15.
- Davis, K. dan J. W. N. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga.
- Edy, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 10). Kencana Prenadamedia Group.
- Enny. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Fransiska, Y. & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(3), 224–234.
- Gomes. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi.
- Griffin. (2003). *Manajemen*. Erlangga.
- Hadiwijaya, D., & Ahmad, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Internasional Industries Tangerang. *JMB: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 62. <https://doi.org/10.31000/jmb.v12i1.8257>
- Handoko. (2020). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara Cetakan ke Tujuh Belas.
- Ivencevich. (2007). *Prilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga.
- Kaesang. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 2(5), 391–396.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organization behavior (9th ed.)*. McGraw-Hill.
- Kristof, A. L. (1996). *Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications*. *Personnel Psychology*.
- Kurniawan, F. L. (2024). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(1), 147–153. <https://doi.org/10.59583/mars.v1i2.13>
- Luthans. (2006). *Prilaku Organisasi*. Penerbit Andi.
- Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi Cetakan Pertama*. Remaja Rosda Karya.
- Manulang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Citapustaka Media Perintis.
- Manullang. (2001). *Manajemen Personalia* (Edisi 3). BPEE.
- Manullang. (2010). *Dasar-dasar manajemen*. Sinar Harapan.
- Marwansyah. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Meisya, N., & Edy Purwo Saputro. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perawat RSUD. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(2), 576–584. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i2.1101>
- Miharja, T. S., & Vincent Didiel Wiet Aryanto. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(2), 406–413. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i2.1088>
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito, A. . (2002). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Nusran. (2019). *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Nas Media Pustaka.
- O'Reilly, C. A. and Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification and internalization on pro-social behaviour. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492–499.
- Organ. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its nature, antecedents*.

- Porter. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5).
- Prasetyo. (2010). Hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja pada perawat RSUP Dr Soeradji Tirtonegoro.
- Prayogo. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Pt Telkom Indonesia Witel Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 496–506.
- Putri. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja (Studi pada Tenga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis batu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 46(1), 27–34.
- Rayu Sri Wahyuni, Budhi Atmadi, Masniarty Siagian, Nanda Destilan Sepada Harahap, Lilis Marini Elsera Tambunan, Musmuliadi, Eddi Suprayitno, Supar Wasesa, & Efendy Sady. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(2), 414–427.
<https://doi.org/10.47065/jtear.v4i2.1058>
- Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2009). *Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1).
- Rolos. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Samsudin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Jaya.
- Saputra, D. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai Bank di Indonesia : Peran Mediasi Trust pada Manajer Datep Purwa Saputra I) , Juliansyah Noor2) Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan Bank di. 127–140.
- Sastrohadiwiryono. (2001). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT. Bumi Aksara.
- Savella, F. (2024). Pengaruh Person Organization Fit, Organizational Citizenship Behavior, Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Kanca Manna Bengkulu Selatan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 13(1), 50–59.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*.
- Sekiguchi. (2004). *Person-Organization Fit and Person-Job Fit in Employee Selection: A Review of the Literature*.
- Siagian. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sofyandi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*.
- Sulaksono. (2002). *Pengantar Organisasi dan Manajemen*. Fisipol Universitas Negeri Surakarta.
- Sulistyawati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millennial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183–197.
- Supardi. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95.
- Sutrisno. (2010). *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Grup.
- Syihabudhin. (2020). Effect of Workload on Employee Performance Through Work Life Balance at Ollino Garden Hotel Malang East Java. *Advances in Economics, Business and Management Research*.
- Triguno. (2009). *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Lembaga Administrasi Negara

(LAN).

Ulhaq, Z. S., & Rahmayanti, M. (n. d. . (2020).
Panduan penulisan skripsi literature review.

Vanchapo. (2020). *Beban Kerja Dan Stress Kerja
(Pertama)*. CV. Penerbit Qiara Menda.

Veihza. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia
untuk Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada.

Werther, W. B., & Davis, K. (1996). *Human
Resources and Personal Management*.
McGraw-Hill.

Yani, N. N. (2024). *PENGARUH MOTIVASI,
DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN*. 06(01), 154–160.

