

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT NUSANTARA SEJAHTERA RAYA (CINEMA XXI)  
CABANG PLAZA DEPOK**

**Windy Gustia Wardani, Marco Rendy Yohanes**

**Staff Pengajaran Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang**

<sup>1)</sup> dosen UNPAM, email : [dosen01579@unpam.ac.id](mailto:dosen01579@unpam.ac.id)

**ABSTRAK**

Tujuan dalam penelitian ini ingin mengetahui seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Sejahtera Plaza Depok.

Metode yang digunakan seperti metode kuantitatif deskripsi dengan pendekatan asosiatif. Populasi dan sampel berjumlah 45 orang. Analisis data yang dipakai menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi sederhana, koefisien korelasi, determinasi dan uji hipotesis.

Hasil perhitungan korelasi antara variabel stress kerja dengan kinerja karyawan di dapat  $r_{xy} = 0,493 > r_{tabel} 0,294$  yang artinya variabel Stress Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, jika uji koefisien determinasi sebanyak 24,31% sehingga sisanya 75,69% yang dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil regresi sederhana sebesar  $Y = 23,92 + 0,471X$ , uji t di dapatkan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,716 > 2,017$  sehingga antara stress kerja dengan kinerja karyawan adalah signifikan yang artinya ada pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantra sejahtera (Cinema XXI) plaza cabang Depok.

**Kata kunci: Stres Kerja, Kinerja**

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to find out how much influence work stress had on employee performance at PT Nusantara Sejahtera Plaza Depok.*

*The method used is a quantitative description method with an associative approach. The population and sample amounted to 45 people. The data analysis used was validity test, reliability test, simple regression analysis, correlation coefficient, determination and hypothesis testing.*

*The results of the calculation of the correlation between the work stress variable and employee performance can be obtained  $r_{xy} = 0.493 > r_{table} 0.294$ , which means that the work stress variable has an influence on employee performance, if the coefficient of determination test is 24.31% so the remaining 75.69% is influenced by other factors. . The results of a simple regression of  $Y = 23.92 + 0.471X$ , the t-test results obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $3,716 > 2,017$  so that between work stress and employee performance is significant, which means that there is an influence between work stress on employee performance at PT Nusantra Prosperous (Cinema XXI) Depok branch plaza.*

**Keywords: Job Stress, Performance**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar belakang

Manajemen merupakan salah satu cara untuk mengatur pada seluruh sumber daya yang tersedia di organisasi maupun perusahaan. Dalam di era globalisasi pada teknologi memiliki persaingan bisnis yang semakin tinggi dan ketat, sehingga perusahaan, sehingga perusahaan maupun organisasi harus di tuntut dalam memiliki manajemen yang baik, sebab manajemen merupakan salah satu hal terpenting yaitu sumber daya manusia (SDM), karena SDM merupakan hal penting untuk keberlangsungan hidup perusahaan untuk kedepan. Jadi sumber daya manusia harus dipelihara dan dikembangkan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Tuntutan pekerjaan demi terlaksananya tujuan perusahaan menyebabkan sumber daya manusia mengalami stres dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Bahwa orang-orang yang mengalami stress kerja menjadi sering marah serta tidak dapat rileks. Di saat karyawan mengalami stres kerja di situlah peran manajemen untuk mengatasi stres kerja para karyawannya. Karena dengan karyawan yang stres, para karyawan tidak akan mendapatkan untuk menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang tidak dikerjakan dengan baik. Dampak terhadap jangka Panjang maupun pendek stress kerja yang dibiarkan tanpa adanya penanganan yang khusus dari pihak perusahaan maupun organisasi akan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak ada memotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerja yang diberikan seakan tidak tuntas atau terganggu. Pada jangka Panjang si karyawan tidak bisa menahan stress dan tidak akan mampu lagi bekerja di perusahaan maupun organisasi. Pada tahap yang semakin parah, stress kerja bisa membuat karyawan akan menjadi sakit bahkan akan memundurkan diri.

Stres juga dapat dikatakan kondisi dimana karyawan mengalami ketegangan

sehingga berpengaruh terhadap kondisi emosional, jalan pemikiran, dan kondisi fisik seseorang (Sondang P. Siagian 2014:300). Stres kerja merupakan aspek penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya terhadap kinerja karyawan. Kinerja dapat dikatakan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya (Mangkunegara 2009:67). Untuk melihat perkembangan dari perusahaan maka dapat melakukan penilaian kinerja karyawan. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan juga disebut hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing karyawan. sehingga penilaian kinerja yang menjadi penting untuk dilakukannya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penilaian kinerja hendaknya harus dapat memberikan gambaran agar perusahaan mendapatkan acuan dalam menentukan prestasi kerja. Agar penilaian dapat akurat haruslah mempunyai ikatan hubungan dengan pekerjaannya serta mempunyai standard yang sudah ditetapkan.

Cinema XXI adalah yang merupakan sekelompok biskop terbesar di Indonesia yang memulai industry hiburan semenjak pada tahun 1987 lebih dari 28 tahun bahwa cinema XXI berkomitmen untuk senantiasa memberikan pengalaman dan kenikmatan penonton terbaik untuk masyarakat seluruh Indonesia. Sampai dengan bulan Agustus tahun ini total 851 layar terbesar di 35 kota di 155 lokasi di seluruh Indonesia.

Dari hasil observasi yang telah dilakukan bahwa terdapat indikasi karyawan PT Nusantara Sejahtera Raya cabang plaza depok mengalami stres yaitu (1) Bermalas malasan dalam bekerja dari observasi yang dilakukan, terdapat beberapa karyawan yang bermalasmalasan untuk datang ke kantor. Keluhan yang paling sering dirasakan karyawan adalah tuntutan pekerjaan yang semakin berat. Tuntutan kerja yang dirasa berat

oleh para karyawan adalah dalam hal mencapai target perusahaan yang dirasa oleh karyawan., (2) Struktur organisasi yang tidak jelas membuat karyawan merasa tertekan karena tidak ada deskripsi pekerjaan yang jelas yang ditentukan dari pihak manajemen., (3) Tekanan dari atasan karena dibebani oleh target perusahaan. Oleh karena itu atasan memberikan tekanan agar target penjualan dapat tercapai. Namun dampaknya kepada karyawan adalah karyawan merasa terbebani dengan target yang ditetapkan oleh manajemen.

Berikut adalah tabel 1.1 yang adalah tabel absensi kinerja karyawan selama tahun 2017 yang dapat dijadikan acuan bahwa memang terjadinya stres kerja dari para karyawan. Pada tabel 1.1 dapat terlihat bahwa banyak karyawan yang stres sehingga menyebabkan banyak karyawan yang jatuh sakit ataupun merasa malas untuk bekerja sehingga tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT. Nusantara Sejahtera Raya (Cinema

XXI) Cabang Plaza Depok Tahun 2017

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan Ketidakhadiran			Total	Presentase
		Cuti	Sakit	Tanpa Keterangan		
Januari	45	3	4	1	8	16%
Februari	45	3	10	5	18	36%
Maret	45	3	5	2	10	20%
April	45	3	7	1	11	22%
Mei	45	4	6	4	14	28%
Juni	45	2	3	5	10	20%
Juli	45	3	5	3	13	26%
Agustus	45	4	6	2	12	24%
September	45	2	2	3	7	14%
Oktober	45	3	8	4	15	30%
November	45	5	10	2	17	34%
Desember	45	4	8	3	15	30%

Kinerja karyawan dapat menurun jika karyawan merasa mendapat tekanan dari banyak pihak. Dengan menurunnya kinerja karyawan maka dapat membuat penjualan akan menurun. Pada tahun 2017 kinerja karyawan pada PT Nusantara Sejahtera Raya Cabang Plaza Depok yang cenderung menurun sebab tidak ada motivasi yang diberikan. Indikasi yang menyebabkan kinerja karyawan yang kurang baik adalah kualitas pelayanan yang kurang baik dan cenderung lambat terlihat dari seringnya antrian panjang yang terjadi pada PT Nusantara Sejahtera Raya Cabang Plaza Depok. Selain kualitas dari pelayanan salah satu indikasi lainnya yaitu terletak pada kuantitas produk yang terbatas. Terbatasnya kursi bioskop menyebabkan para penonton memilih ke bioskop lain ataupun mengurungkan niatnya untuk menonton pada hari itu dikarenakan tersisa kursi yang di depan layar. Karena mayoritas penonton tidak ingin duduk di bagian depan dikarenakan posisi duduk yang tidak nyaman ketika harus menghadap layar.

Indikasi lain yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan adalah karyawan merasa tanggung jawab yang diberikan terlalu besar. Yaitu dengan menetapkan target penjualan yang cukup tinggi. Sehingga tanggung jawab tersebut menjadi beban tersendiri bagi para karyawan dan menyebabkan kinerja para karyawan menurun.

Tabel 1.2 menjelaskan bahwa omzet perusahaan pada tahun 2017 cenderung tidak mencapai target yang sudah ditetapkan oleh manajemen.

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penyebab tidak tercapainya target penjualan tiket, makanan dan minuman dalam beberapa bulan di tahun 2017 disebabkan oleh tuntutan tugas yang dinilai terlalu berat oleh para karyawan dikarenakan target yang harus dicapai adalah 40% sehingga berpengaruh terhadap menurunnya kinerja dari para

karyawan PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema XXI) Cabang Plaza Depok.

Berdasarkan pada uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema XXI) Cabang Plaza Depok”**

### **B. Rumusan Masalah**

Seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema XXI) Cabang Plaza Depok?

### **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema XXI) Cabang Plaza Depok.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Stres Kerja**

Sondang P. Siagian (2014:300), stres dapat diartikan sebagai kondisi dimana karyawan mengalami ketegangan sehingga berpengaruh terhadap kondisi emosional, jalan pemikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Menurut Gibson Ivancevich (dalam Hermita, 2011:17) “Stres sebagai suatu tanggapan aktif, ditengahi oleh perdebatan individual dan atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang”.

Menurut Greenberg (dalam Setiyana, V. Y. 2013:384) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stress kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stres di luar organisasi. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan

fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan..

faktor-faktor terjadinya penyebab stress pada karyawan, diantaranya sebagai berikut:

- a. Beban pada pekerjaan yang sangat sulit serta tekanan pada sikap kepemimpinan yang sangat kurang adil
- b. Waktu dan sarana prasarana yang kurang memadai.
- c. Konflik antara pribadi dengan pimpinan serta kelompok kerja.
- d. Balas jasa yang begitu rendah.
- e. Masalah-masalah keluarga.

### **B. Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapainya seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya Anwar Mangkunegara (2009:67).

Menurut Werther and Davis dalam Melinda (2007:123) dalam Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7 (2014) mengidentifikasi manfaat penilaian kinerja menjadi sebelas manfaat yaitu perbaikan kinerja, penyesuaian kompetensi, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, keberhasilan proses staffing, ketepatan informasi, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan bagi sumber daya manusia, tantangan-tantangan eksternal, dan umpan balik untuk departemen sumber daya manusia.

## **III. METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengungkap suatu permasalahan yang mengenai pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema XXI) Cabang Depok. Menggunakan metode deskriptif kuantitatif.

Menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2011:54) metode deskriptif adalah metode yang ditunjukkan untuk menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, yang berlangsung pada saat ini atau saat yang lampau. Penelitian deskriptif ialah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi sekarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah dengan jumlah sebanyak 45 responden.

Sampel adalah Sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Suharsimi Arikunto, 2010: 109). Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2010: 112), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Oleh karena itu dalam penelitian adalah seluruh popuasi dengan jumlah sebanyak 45 orang.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASANS

##### A. Gambaran Objek Penelitian

PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema XXI) Cabang Plaza Depok adalah salah satu cabang dari perusahaan yang didirikan oleh Cineplex 21 Group yang beralamat di Plazas Depok, Jalan Margonda Raya, Pancoran Mas, s Depok, s Jawa Barat. Cineplex 21 Group adalah sebuah jaringan bioskop di Indonesia, dan pelopor jaringan cineplex di Indonesia. Jaringan bioskop ini tersebar di beberapa kota terbesar di seluruh Indonesia dan sebagian besar di antaranya terletak di dalam pusat perbelanjaan, dengan film-film Hollywood dan Indonesia sebagai menu utama, dan didukung oleh teknologi tata suara Dolby Digital, THX dan yang terbaru Dolby Atmos.

Cinema 21, merupakan kelompok bioskop terbesar di Indonesia yang memulai kiprahnya di industri hiburan sejak tahun 1987. Lebih dari 30 tahun, Cinema 21 berkomitmen untuk senantiasa

memberikan pengalaman dan kenikmatan nonton terbaik untuk masyarakat Indonesia. Sampai dengan Juni tahun ini, Cinema 21 memiliki total 1018 layar tersebar di 44 kota di 179 lokasi di seluruh Indonesia.

##### B. Penemuan dan Pembahasan

###### 1. Validity dan Reliability Test

Untuk menguji uji validitas pada pernyataan dalam kuesioner penelitian , menggunakan rumus korelasi product moment yaitu:

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dengan ketentuan sebagai berikut :

- Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (pada taraf signifikan 5%) maka dapat dikatakan valid.
- Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (pada taraf signifikan 5%) maka dapat dikatakan tidak valid.

Table 4.6

Rangkuman Analisa Validitas Variabel Pengaruh Stres Kerja (X)				
Pernyataan	Pengaruh Stres Kerja (X)			Keterangan
	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$		
1	0.530	0.294		Valid
2	0.604	0.294		Valid
3	0.550	0.294		Valid
4	0.497	0.294		Valid
5	0.395	0.294		Valid
6	0.733	0.294		Valid
7	0.321	0.294		Valid
8	0.547	0.294		Valid
9	0.537	0.294		Valid
10	0.531	0.294		Valid

Berikut ini salah satu contoh terhadap pernyataan nomor 1 (satu) tentang pengukuran validitas variable pengaruh stres kerja (X)

Table 4.11

Uji validitas Kinerja(Y)

Peryata	Pengaruh Kinerja (Y)		
	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket
P-1	0,328	0,294	VALID
P-2	0,554	0,294	VALID
P-3	0,612	0,294	VALID
P-4	0,364	0,294	VALID
P-5	0,408	0,294	VALID
P-6	0,587	0,294	VALID
P-7	0,700	0,294	VALID
P-8	0,558	0,294	VALID
P-9	0,740	0,294	VALID
P-10	0,417	0,294	VALID

Variabel Penelitian	Rstandar	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja	0,706	0,60	Reliable
Kinerja	0,716	0,60	Reliable

Sumber : data primer yang telah diolah

Berdasarkan table perhitungan diatas bahwa kinerja karyawan dengan nilai cronbach's alpha sebesar 0,716 yaitu reliabel, dan dapat diartikan bahwa seluruh pada pernyataan diatas adalah konsisten.

Hal tersebut dapat dilihat pada nilai Cronbach's Alpha yang jauh lebih besar dari tingkat Reliabel > 0,60 (batas standar). Dengan kata lain bahwa seluruh pernyataan pada penelitian ini memiliki tingkat yang baik dan dapat digunakan.

Untuk selanjutnya dilakukan uji signifikan korelasi dengan menggunakan uji-t untuk mengetahui seberapa besar stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan maka uji hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

- Ho: tidak terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan. artinya,  $t_{hitung} < t_{tabel}$ .

- Ha : terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan artinya,  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Kriteria pengujian :

1.  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima
2.  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Diketahui :

$$r = 0,4930$$

$$n = 45$$

$$r^2 = (0,4930)^2$$

Tp=  $t_{hitung}$  dibandingkan pada  $t_{tabel}$

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,4930 \sqrt{45-2}}{\sqrt{1-0,243}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,4930 \sqrt{43}}{\sqrt{0,757}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,4930 \times 6,557}{0,870}$$

$$t_{hitung} = \frac{3,233}{0,870}$$

$$t_{hitung} = 3,716$$

sedangkan  $t_{tabel}$  dicari dengan cara :

$$T(dk = n-2)$$

Harga pada  $t_{hitung}$  tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga pada  $t_{tabel}$  untuk kesalahan sebesar 5% uji oleh dua pihak dan  $dk = n-2$  samadengan  $45-2 = 43$ , maka diperoleh  $t_{tabel} = 2,017$

Berdasarkan hasil hipotesis yang didapat yaitu  $t_{hitung} = 3,716$  dan  $t_{tabel} = 2,017$  maka  $t_{hitung} (3,716) > (2,017)$ , dengan demikian kriteria pengujian yang diterima ialah  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima sehingga hipotesis yang diterima ialah "adanya pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema XXI) Cabang Plaza Depok".

## V. KESIMPULAN & SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa penelitian terhadap hasil yang telah dilakukan dan dipaparkan pada bab analisa dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam kaitannya Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema XXI) Cabang Plaza Depok sebagai berikut :

1. Tingkat stres kerja pada PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema XXI) Cabang Plaza Depok cukup tinggi dan dapat dilihat dari sub-sub variabel Stres Kerja diantaranya perusahaan menuntut hasil kerja yang selalu baik dan atasan yang tidak akrab dengan karyawan lain. Adapun tanggapan responden dengan 10 pernyataan yang menjawab sangat setuju sebanyak 231 atau sekitar 51,33%.
2. Dari hasil setelah dilakukan peneliti kinerja karyawan pada PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema XXI) Cabang Plaza Depok diantaranya karyawan dituntut untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan cekatan dan karyawan harus menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang sudah ditetapkan. Adapun tanggapan responden dengan 10 pernyataan yang menjawab sangat setuju sebanyak 246 atau sekitar 54,67%.
3. Pengaruh Stres Kerjas(X) terhadap Kinerja Karyawan PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema XXI) Cabang Plaza Depok adalah sedang, hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,493, dengan koefisien determinasi sebesar 24,31%, dan sisanya 75,69% dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya. Kemudian dari uji sigifikansi t hitung didapatkan hasil sebesar 3,716 dimana hasil ini lebih besar dari t tabel yaitu 2,017, ini berarti bahwa signifikan pengaruh stres kerja (Variabel X) terhadap kinerja karyawan (Variabel Y) berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh persamaan regresi  $Y = 23,92 +$

0,471X artinya setiap kenaikan satu satuan stres kerja maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,471.

### B. Saran

Untuk mengurangi stress kerja dan meningkatkan kinerja karyawan PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema XXI) Cabang Plaza Depok, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Pada hasil kuesioner variabel stres kerja, hasil jawaban responden yang tertinggi dengan jawaban tidak setuju yaitu sejumlah 2 skor pada pernyataan nomor 4 dan 9 yang masing masing sejumlah 1 responden. Maka dari itu penulis ingin memberikan saran hendaknya harus memberikan seminar kepemimpinan dan mengadakan kegiatan gathering untuk menjalin keakraban antara atasan dengan pegawai lain dan juga menjalin keakraban dengan rekan satu tim. Dengan menjalin keakraban dengan baik maka akan meminimalisir konflik kerja di lingkungan pekerjaan, sehingga setiap karyawan dapat mewujudkan tujuan perusahaan.
2. Pada hasil kuesioner variabel kinerja karyawan, pernyataan yang paling tinggi terdapat pada pernyataan butir ke 8,9, dan 10 dengan masing-masing skor sebesar 3. Oleh karena itu penulis memberikan untuk membantu para karyawannya untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka dengan mengadakan pendidikan, pelatihan serta pengembangan agar proses pekerjaan berjalan dengan lancar sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Untuk mengurangi stres kerja maka untuk selalu mengadakan evaluasi kinerja dan juga pemberian motivasi setiap hari, setiap minggu, setiap bulan, dan setiap tahun agar loyalitas

dan kerjasamanya dapat berjalan dengan sangat baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsini. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Astuti, W. (2021). PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA INTI PERSADA JAKARTA SELATAN. *Jurnal Semarak*, 4(3), 22-29.
- Astuti, W. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOSAT TBK JAKARTA SELATAN. *Jurnal Semarak*, 3(2), 102-112.
- Bohlander and Snell. 2010. *Principle of Human Resource Management. Canada: Nelson Education, Ltd.*
- Gandung, Muhammad dan Windy Gustia Wardani. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru pada SMP-SMA Kosgoro Kotas Tangerang*. *Jurnal Ilmiah Semarak*, Vol.3, No.3, Oktober 2020, Hal (146-152).
- Gaol, sCHR. JimmysL. 2014. *sa tosZ Humans Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Kontekss Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Gramedia Widiasarana
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah (Edisi Revisi)*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hermita. 2011. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa (Persero)*. Pangkep. Skripsi. FE Unhas: Makassar.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164-183.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Batubara, A. S. (2020). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Performa Pegawai Kelurahan Rempoa, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(2), 131-138.
- Khair, O. I., & Astuti, W. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Tip Top Ciputat. *Business Management Journal*, 17(2), 193-202.
- Nurdjati, I., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis di Jakarta Pusat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(2), 151-156.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakary.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K. (2018). ANALISIS KEPUASAN JAMA'AH PADA KINERJA DEWAN KEMAKMURAN MASJID AL-HIDAYAH PERIODE TAHUN 2017. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 41-51.

- Pasaribu, V. L. D., Krisnaldy, K., & Warasto, H. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(1).
- Pasaribu, V. L. D., & Yanuarso, B. P. (2021). PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MULTRITRAN ABADI SRENGSENG JAKARTA BARAT PERIODE 2018. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 8(1), 60-72.
- Pratama, A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Semarak*, 1(3), 122-141.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia KCP Pamulang Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 3(2), 202-211.
- Priadi, A., Sudarso, A. P., & Al Qorni, T. W. (2021). HUBUNGAN PELATIHAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMK MULIA BUANA BOGOR JAWA BARAT. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 1(3), 219-232.
- Priadi, A. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Semarak*, 1(3), 62-77.
- Priadi, A., & Utomo, S. B. (2021). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN PROMOSI TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN DALAM MENGGUNAKAN JASA SAMPURNA LAUNDRY. *Jurnal Semarak*, 4(3), 30-44.
- Putra, B. A., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 3993-3999.
- Gunartin, G., Wahyu, I. P., Hermawati, R., Handayani, R., Pasaribu, V. L. D., Sunarsi, D., ... & Maddinsyah, A. (2021). The Effect of Motivation, Leadership, and Job Satisfaction Toward Employee's Performance in the Directorate General of Immigration of the Central Office of Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba
- Syah, A., & Pratama, A. (2020). ANALISIS PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN (STUDI KASUS PADA HOLLAND BAKERY PAMULANG). *JGK (Jurnal Guru Kita)*, 4(3), 11-19.
- Sudarso, E. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Multi Bintang Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 2(1), 35-48.
- Syukri, A., Krisnaldy, K., & Pasaribu, V. L. D. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Semarak*, 4(3), 1-13.
- Sukmadinata, Nana Syaodih 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Safroni, Ladzi. 2012. *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*. Surabaya : Aditya Media Publishing
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. Bandung: Refika Aditama

- Senen, S., Krisnaldy, K., & Ishak, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi (Studi Kasus Yayasan Nurul Ihsan). *Jurnal Arastirma*, 1(1), 165-172.
- Setiyana, V. Y. (2013). *Forgiveness dan stres kerja terhadap perawat*. JIPT (Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan)
- Siagian, Sondang P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Siagian, Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto, H.B. 2011. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto, HB. 2015. *Pengantar Managemens*. Jakarta: Bumi Aksaras
- Sugiyonos. 2011. *sMetodes Penelitian Kuantitatif, sKualitatif, Dans R&Ds (cetakanske- 14)*. Bandung: sAlfabeta.
- Sugiyonos. 2017. *Metodes Penelitian Kuantitatif, sKualitatif, Dans R&D.s* Bandungs: Alfabeta.s
- Sutrisno, Edy. 2014. *sManajemens Sumber DayasManusia. Cetaks Ke Enam.s Pranada Media Group*, Jakarta
- Trianto, 2010, *Mengembangkan Model Pembelajaran Tematik*. Jakarta: PT Prestasi Pustaka.
- Wardani, Windy Gustia. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Perusahaan Travel Umroh dan Haji Kota Tangerang)*. EDUKA Jurnal Pendidikan, Hukum dan Bisnis Universitas Pamulang, 2(4), 51-62