



Pengaruh Motivasi, Konflik dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirto Negoro Sragen

Marcella Palupi Untiasari
Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Asih Handayani
Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Alamat: Jl. Sumpah Pemuda No.18 Kadipiro, Kota Surakarta

Korespondensi penulis: marcellapalupi06@gmail.com

Abstract. *The study aims at studying the significance of motivation, conflict, and work stress influence on the performance of PDAM Tirto Negoro Sragen. The sources of data used in this study are primary data and secondary data. The sample used in this study consisted of 103 PDAM Tirto Negoro Sragen. Sampling techniques use proportional cluster random sampling. Data collection techniques used are questionnaires, observations and library studies. Data analysis techniques use descriptive analysis, double linear regression test, t test, F test, and determination coefficient test. The results show that motivation, conflict and work stress influence the performance of PDAM Tirto Negoro Sragen.*

Keywords: *Work Motivation, Work Conflict, Work Stress, Employee Performance*

Abstrak. Riset ini bertujuan dalam mengkaji signifikansi pengaruh motivasi, konflik, dan stressi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirto Negoro Sragen. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirto Negoro Sragen. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 103 karyawan PDAM Tirto Negoro Sragen. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik proporsional cluster random sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, observasi dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil menunjukkan motivasi, konflik dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirto Negoro Sragen.

Kata kunci: motivasi kerja, konflik kerja, stress kerja, kinerja karyawan

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan kunci bagi kelangsungan suatu organisasi, hal ini disebabkan karena sumber daya manusia adalah aset organisasi yang relatif sulit untuk ditiru oleh organisasi lain. Hal ini disebabkan sifat sumber daya manusia yang tidak tetap dan terus bergerak secara fleksibel mengikuti setiap perubahan yang terjadi di lingkungannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian tindakan dalam hal penarikan tenaga kerja, seleksi tenaga kerja, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun tujuan organisasi. Perusahaan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang

Kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan job performance atau actual performance atau level of performance, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan

tugasnya. Menurut Mathis dan Jackson (2020: 104) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata disebuah organisasi. Kinerja adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Mathis dan Jackson, 2020:77). Maka dari itu kinerja dari karyawan dapat memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Berikut daftar pencapaian target kinerja karyawan pada tahun 2020-2022:

TABEL I
DAFTAR PENCAPAIAN TARGET KINERJA KARYAWAN
PDAM TIRTO NEGORO SRAGEN PERIODE 2020-2022

NO	Penilaian kinerja	Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022	
		Persentase %	Ket	Persentase %	Ket	Persentase %	Ket
1	Pencapaian Target	70	Cukup	80	Baik	75	Cukup
2	Kualitas Kerja	87	Baik	82	Baik	75	Cukup
3	Kecepatan kerja	80	Baik	80	Baik	78	Baik
4	Efisiensi waktu	80	Baik	75	Cukup	75	Cukup
5	Efisiensi tenaga	75	Cukup	75	Cukup	75	Cukup
6	keakuratan	80	Baik	80	Baik	75	Cukup
Jumlah		472		477		458	
Rata-rata		78%	Baik	79%	Baik	76%	Cukup

Sumber: PDAM Tirto Negoro Sragen, 2024

Berdasarkan tabell dapat di lihat bahwa selama 3 tahun terakhir terdapat penurunan kinerja karyawan PDAM Tirto Negoro. Kriteria pencapaian target kinerja karyawan yang ditetapkan yaitu 0-50 (Buruk), 51-64 (Kurang), 65-75 (Cukup), 76-90 (Baik), 91-100 (Sangat Baik). Berdasarkan tabel di atas pencapaian target kinerja karyawan pada PDAM Tirto Negoro belum sepenuhnya maksimal. Masih banyak hasil kriteria dalam skala cukup belum mencapai angka target dalam skala baik dan baik sekali. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan beberapa faktor antara lain faktor motivasi, konflik kerja dan stress kerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Sedarmayanti (2021:154) “motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan

eskternal positif atau negatif”. Penelitian yang dilakukan oleh Syahril, Khaddafi, Hutasoit, Andykhatria, Fitra dan Yasa (2022), Cahyono dan Mardikaningsih (2021), Novia Eka dan Rusdi (2021), Andayani (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat (2021) berbanding terbalik menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kehidupan manusia termasuk dalam dunia kerja tidak akan terlepas dengan yang namanya konflik. Lita Wulantika dan Risma Purnama (2020:36) menjelaskan bahwa konflik akan menimbulkan stres yang terjadi dalam kehidupan perusahaan, jika tidak ditanggapi dengan serius akan menyebabkan berdampak signifikan terhadap tujuan bisnis perusahaan dan prestasi. Konflik biasanya timbul dalam kerja sebagai hasil adanya masalah komunikasi, hubungan pribadi atau struktur organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Tobing dan Zamora (2018) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Namora (2020) berbanding terbalik menyatakan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stress kerja merupakan aspek penting bagi kinerja karyawan. Stress kerja menurut Handoko (2020:200) adalah “suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.” Tingkat stress kerja akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan, stress kerja dihadapi hampir seluruh karyawan dalam lingkungan kerja karena tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat yang menimbulkan tekanan pada karyawan, oleh karena itu perlu diperhatikan fisik, emosional, mental agar karyawan tidak mengalami stress saat bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Rochman dan Ichsan (2021), Effendy dan Fitria (2020) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Tewel dan Taroreh (2019) berbanding terbalik menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tujuan riset ini ialah untuk tahu berartinya motivasi untuk memberikan pengaruh pada kinerja karyawan PDAM Tirto Negoro Sragen, dalam mengetahui berartinya konflik untuk memberikan pengaruh kinerja karyawan PDAM Tirto Negoro Sragen, dan manfaat tahu berartinya stress kerja untuk memengaruhi kinerja karyawan PDAM Tirto Negoro Sragen.

KAJIAN TEORITIS

1. Motivasi

Hafidzi (2019: 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai motivasi. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

1. Daya pendorong atau naluri

Dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.

2. Kemauan

Dorongan untuk melakukan sesuatu karena ada pengaruh dari luar diri.

3. Kerelaan

Bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabaikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan.

4. Kewajiban

Sesuatu yang diwajibkan yang harus dilaksanakan keharusannya.

5. Ketrampilan

Kemampuan melakukan pola tingkah laku yang kompleks tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

2. Stress Kerja

Robbins (dalam Safitri & Astutik, 2019: 15), menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Rivai (dalam Safitri & Astutik, 2019: 15) mengatakan jika stres kerja menciptakan ketidak keseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Dimensi stres kerja berdasarkan pernyataan dari Afandi (2018: 179-180) yaitu:

1. Tuntutan tugas (merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik).
2. Tuntutan peran (berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi).
3. Tuntutan antar pribadi (tekanan yang diciptakan oleh para karyawan lain).
4. Struktur Organisasi (gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab).

5. Iklim organisasi (memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak dalam organisasi dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan).

3. Konflik Kerja

Konflik kerja merupakan pertentangan antara individu, antara kelompok dan antara organisasi yang disebabkan adanya ketidakcocokan suatu kondisi yang dialami oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan, status, sikap, penilaian, atau pandangan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Veithzal Rivai (2020:999) mengartikan konflik kerja yaitu ketidaksesuaian diantara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi. Menurut Winardi (2015:169), yang menjadi dimensi didalam konflik kerja adalah:

1. Konflik Fungsional
 - a. Bersaing untuk meraih prestasi.
 - b. Pergerakan positif menuju tujuan.
 - c. Merangsang kreatifitas dan inovasi.
 - d. Dorongan melakukan perubahan.
2. Konflik Disfungsional
 - a. Mendominasi diskusi.
 - b. Ketegangan
 - c. Benturan kepribadian.
 - d. Perselisihan antar individu..

Menurut Sutrisno (2020:109) motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu sehingga motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya di sebuah instansi. Motivasi dapat mendorong seseorang karyawan dalam mengerjakan sebuah kinerja terhadap perusahaan. Penelitian Syahril, Khaddafi, Hutasoit, Andykhatria, Fitra dan Yasa (2022), Cahyono dan Mardikaningsih (2021), Novia Eka dan Rusdi (2021), Andayani (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirto Negoro Sragen

Menurut Wirawan (2020:1) "konflik merupakan kondisi dimana adanya perbedaan. Perbedaan akan selalu ada karena setiap karyawan memiliki keinginan, tujuan, dan

pengetahuanyang beragam. Perbedaan pada manusia misalnya jenis kelamin, ekonomi, dan strata social, agama, suku, sistem hukum, bangsa, tujuan hidup, budaya, aliran politik dan kepercayaan merupakan penyebab timbulnya konflik.” Penelitian Tobing dan Zamora (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₂ : Konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirto Negoro Sragen

Menurut Mangkunegara (2021: 37) mengemukakan jika stress kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerjaan. Stres kerja ini terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, susah tidur, tidak bisa rileks, cemas dan lain-lain. Penelitian Rohman dan Ichsana (2021), Effendy dan Fitriana (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₃ : Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirto Negoro Sragen

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini ialah survei terhadap kinerja karyawan PDAM Tirto Negoro Sragen. Diantara data kuantitatif pendekatan deskriptif. Dikatakan penelitian kuantitatif sebab penelitian ini digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Pendekatan ini merupakan pendekatan deskriptif karena bertujuan membuat deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau sampel tertentu secara sistematis, faktual dan teliti.

Jenis dan Sumber Data

Data primer merupakan data yang dikumpulkan oleh peneliti melalui pihak pertama. Penelitian ini menggunakan data primer dalam bentuk persepsi atau jawaban (responden) penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, kuesioner yang akan disampaikan dan disebarkan kepada responden berupa pertanyaan. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner atau angket pada objek penelitian yaitu karyawan PDAM Tirto Negoro Sragen..

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Jumlah Keseluruhan pegawai PDAM Tirto Negoro Kabupaten Sragen adalah 103, sampel Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini

menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel pegawai kantor saja yang berjumlah 103 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

Hasil uji validitas memperlihatkan kalau seluruh elemen pernyataan X1.1 sampai X1.5, X2.1 sampai X2.8, X3.1 sampai X3.8 dan Y1 sampai Y9 yang menggambarkan motivasi (X_1), konflik (X_2) stress kerja (X_3) pada kinerja karyawan (Y) yakni valid, sebab $< 0,05$. Hasil uji reliabilitas dari pertanyaan menunjukkan hasil motivasi 0,912, konflik 0,917, stress kerja 0,831 serta kinerja karyawan 0,933 seluruh pernyataan reliabel, sebab perolehan cronbach's alpha $> 0,60$.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji ini ialah syarat untuk mengerjakan analisis regresi, agar regresi selaku estimasi bisa sesuai

Tabel 11. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinieritas	Tolerance : variabel motivasi= 0,648, konflik = 0,494, dan Stress Kerja = 0,562 yang artinya lebih dari 0,10. Nilai VIF dari variabel Motivasi = 1.544, konflik = 2.024, dan stress kerja = 1.779 < 10	Lulus Uji
Uji autokorelasi	$p\text{-value} = 0,044 > 0,05$	Lulus Uji
Uji heteroskedastisitas	$p\text{-value}$ variabel X1 (Motivasi Kerja) = 0,130 $> 0,05$, $p\text{-value}$ variabel X2 (Konflik Kerja) = 0,036 $< 0,05$ (signifikan) dan $p\text{-value}$ variabel X3 (Stress Kerja) = 0,062 $> 0,05$	Lulus Uji
Uji normalitas	$p\text{-value} = 0,000 > 0,05$	Lulus Uji

Sumber : Data primer diolah, 2024

3. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel III. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien β	t	Sig
(Constant)	0,400	2,511	0,014
Motivasi	1,688	5,476	0,000
Konflik	0,02195	2,974	0,004
Stress kerja	-0,316	-1,859	0,066
F	109,574		0,000
Adjusted R Square	0,764		

Sumber : Data primer diolah, 2024

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 0,040 + 1,688 X_1 + 0.02195 X_2 + 0,316 X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah :

1. $a = 0,040$ (positif)
artinya jika variabel X_1 (Motivasi Kerja), X_2 (Konflik Kerja) dan X_3 (Stress Kerja) konstan maka Y (Kinerja Karyawan) adalah positif.
2. $b_1 = 1,688$ (pengaruh positif)
Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
Artinya : jika Motivasi Kerja meningkat maka Y (Kinerja Karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X_2 (Konflik Kerja) dan X_3 (Stress Kerja) konstan/tetap.
3. $b_2 = 0.02195$ (pengaruh negatif)
Konflik Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
Artinya : jika Konflik Kerja meningkat maka Y (Kinerja Karyawan) akan menurun, dengan asumsi variabel X_1 (Motivasi Kerja) dan X_3 (Stress Kerja) konstan/tetap.
4. $b_3 = 0,316$ pengaruh negatif)
Stress Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
Artinya : jika Stress Kerja meningkat maka Y (Kinerja Karyawan) akan menurun, dengan asumsi variabel X_1 (Motivasi Kerja) dan X_2 (Konflik Kerja) konstan/tetap

Berdasarkan perhitungan parsial, diketahui : motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirto Negoro Sragen . Hasilnya memiliki $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa H_1 terbukti benar. Analisis parsial konflik terhadap kinerja karyawan menghasilkan $p\text{-value} = 0,004 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, maka H_2 terbukti benar. Analisis parsial stress kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan $p\text{-value} = 0,066 > 0,05$ yang artinya stress tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H_3 tidak terbukti benar. Nilai F hitung sebesar 109.574 dengan $p\text{-value}$ sebesar $0,000 < 0,05$ diperoleh melalui pengujian simultan. H_0 ditolak dan H_a diterima. 0,765 merupakan nilai koreksi R Square yang ditentukan. Dengan demikian variabel bebas X_1 (motivasi), X_2 (konflik), dan X_3 (stress kerja) mempunyai pengaruh sebesar 76,5%.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirto Negoro Sragen

Didapat hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirto Negoro Sragen dengan nilai ρ -value (signifikansi) = $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis ke-1 yang menyatakan bahwa “motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirto Negoro Sragen” terbukti kebenarannya. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Syahril, Khadafi, Hutasoit, Andykhatria, Fitra dan Yasa (2022), Cahyono dan Mardikaningsih (2021), Hustia (2020), dan Andayani (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan PDAM Tirto Negoro Sragen

Didapat hasil bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirto Negoro Sragen dengan nilai ρ -value (signifikansi) = $0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis ke-2 yang menyatakan bahwa “konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirto Negoro Sragen” terbukti kebenarannya. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tobing dan Zamora (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirto Negoro Sragen

Didapat hasil bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai ρ -value (signifikansi) = $0,066 > 0,05$ maka H_0 diterima, sehingga hipotesis ke-3 yang menyatakan bahwa “Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirto Negoro Sragen” tidak terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Namora (2020), Muhhamad Tewal dan Taroreh (2019) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirto Negoro Sragen.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirto Negoro Sragen, konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirto Negoro Sragen, stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirto Negoro Sragen.

2. Saran

- a. Lebih meningkatkan promosi jabatan kepada karyawan misalnya atasan memotivasi karyawan untuk terus berkembang dan memberi solusi meskipun dalam situasi tidak menyenangkan dan hendaknya selalu memberikan gaji dengan tepat waktu.
- b. Karyawan perusahaan PDAM Tirto Negoro Sragen sebaiknya semakin mengurangi perselisihan antar individu sehingga karyawan tidak merasa kesulitan untuk beradaptasi dan bekerjasama dengan rekan kerja
- c. Perusahaan PDAM Tirto Negoro Sragen sebaiknya semakin mengurangi tuntutan peransehingga karyawan merasakan bahwa adanya perbedaan pendapat dengan rekan kerja akan semakin merangsang kreativitas dan inovasi dalam bekerja sesuai dengan prosedur kerja dan peraturan yang berlaku.
- d. Kinerja Karyawan perusahaan PDAM Tirto Negoro Sragen meningkat maka karyawan perusahaan PDAM Tirto Negoro Sragen sebaiknya semakin meningkatkan efesiensi dalam melaksanakan tugas dengan cara lebih sering memberikan saran kepada karyawan lain yang membutuhkan dan dalam bekerja secara tim dapat membuat hasil kerja lebih berkualitas.

DAFTAR REFERENSI

- Adha, Qomariah, & Hafidzi. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ahmad, Tew, & Taroreh. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Ainanur, & Tirtayasa. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Gunawan Mandiri Semarang. *Jurnal Economic Edu*, 1(1), 89-98.
- Andayani, Marfuah. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Indojoya Mandiri Kabupaten Lahat. *MOTIVASI*, 5(1), 797-804.
- Anonim. (2019). *Pedoman Penyusunan Usulan Penelitian dan Skripsi Fakultas Ekonomi*. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Suakarta.
- Bangun, Wilson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Cahyono, H., & Mardikaningsih, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Super Indo (Distribution Center) Mojokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen (BION)*, 1(2), 11-20.
- Commitment And Work Experience On Employee Performance In Public Works And Space Planning In Karimun Regency. (Edisi Sembilan). *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 2(2), 321-330.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49-61.
- Fadilah, & Hidayat. (2019). The Influence Of Educational Background And Work Environment On Employees Performance At PT. Three Cast Indonesia. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 337, 187-191.
- Flippo, Ria Puspita Sari. (2020). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bina Cipta Nusa Perkasa Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 1(1).
- Frilly, Andriasa. (2020). The Influence Of Job Placement And Discipline Employer Performance In PT U-Winfly. *European Journal of Business and Management*, 7(36), 86-95.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafidzi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Hamali, Arif Yusuf. (2021). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P., & Malayu. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra, Rahayu Putri. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Super Indo (Distribution Center) Mojokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen (BION)*, 1(2), 11-20.
- Kartono, Kartini. (2021). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kresmawan, Kawiana, & Mahayasa. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75-84.
- Mangkunegaran, Anwar Prabu. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Mangkunegaran. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2020). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Muhammad, Tewal, & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Muzerika, Hasnita, & Iskandar. (2019). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah.
- Naa'imah, & Farida. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. United Motors Centre Basuki Rahmat Surabaya. *Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial dan Politik*, 1(2), 159-169.
- Namora, I. (2020). Pengaruh Stress, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Usaha Nirwana. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya Penelitian Ilmu Manajemen*, 6(2), 76-88.
- Nawawi, Hadari. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Netisemito, Alex. (2020). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nilla, & Febriansyah. (2018). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Abadi Makmur Surabaya). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(5), 108-118.
- Noor, Any. (2019). *Management Event*. Bandung: Alfabeta.
- Novia Eka Maisuri, & Rusdi. (2021). Effect of Work Experience and Motivation on Employee Performance at PT Argo Sinergi Nusantara (ASN) Ujong Beurasok West Aceh. *International Journal of Social Service and Research*, 1(3), 1-7.
- Parashakti, & Ekhsan. (2020). The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT. Samsung Elektronik Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(3), 653-660.
- Permadi, Landra, Kusum, & Sudja. (2018). The impact of compensation and work environment towards job satisfaction to affect the employee performances. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 6(2), 1248-1258.
- Pratama, & Elistia, Erna. (2020). Analisis motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi motivasi kerja pada angkatan kerja generasi Z. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(2).
- Priyatno, D. (2020). *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Bandung: Penerbit Gava Media.

- Putra, Suwendra, & Bagia. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Tekstil Indonesia Semarang). *Ejournal ilmu administrasi bisnis*, 3(2), 351–362.
- Rahmad Hidayat. (2021). Pengaruh Motivasi Kompetensi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Yoda Indonesia. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi: Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1-22.
- Saripuddin, & Handayani. (2021). Pengaruh Stress dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 419-428.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagan. (2020). *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.
- Sinambela. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, & Susanto. (2020). *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutikno. (2020). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan*. Lombok: Holistica.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno. (2020). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Syahril, S., Khaddafi, M., Hutasoit, H., Andykhatria, A., Fitra, M. A., & Yasa, I. W. C. (2022). The Effect Of Work Discipline, Work Motivation, Employee Commitment And Work Experience On Employee Performance In Public Works And Space Planning In Karimun Regency. *International Journal of Educational Review, Law And Social Science (IJERLAS)*, 2(2), 321-330.
- Syahril, S., Khaddafi, M., Hutasoit, H., Andykhatria, Fitriani, & Yasa, I. W. C. (2022). The Effect Of Work Discipline, Work Motivation, Employee ...
- Thoha, Miftah. (2020). *Kepemimpinan dalam Manajemen: Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

- Tobing, & Zamora. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Penempatan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Racer Technology Batam. *Jurnal Dimensi*, 7(3), 549-562.
- Umar, Husein. (2020). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Wartono. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Volta Di Semarang). *JOM FISIP*, 3(1), 1–15.
- Wirawan, Bagia, & Susila. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Persindo Sejahtera. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1(1), 48–63.
- Wokas, & Saerang. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Kawangkoan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 56-68.