

Pengaruh Work Stres, High Performance Work System, Organizational Identification and Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan

Muhammad Ikhsanul Arya¹, Rojuaniah²

^{1,2}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul

ikhsanularya@gmail.com¹, rojuaniah@esaunggul.ac.id²

ABSTRACT

Employee performance itself will not be separated from the factors that influence it, and one of these factors is the HR management system in the organization. One system or practice that can be used to see HR performance is to use an organizational development model. This study aims to analyze the effect of work stress, high performance work system, organizational identification, Organizational Support on employee performance, Data collection was carried out by distributing questionnaires to 160 employees of government banks in Jakarta and Tangerang. The analysis method used in the research is multiple linear regression using statistical software. The results showed that work stress has no effect on employee performance, high performance work system affects employee performance, organizational identification has no effect on employee performance and organizational support affects employee performance. Furthermore, together work stress, high performance work system, organizational identification, Organizational Support on employee performance has a significant effect.

Keywords : Job Stress, HPWS, Organizational Identification, Organizational Support, Employee Performance.

ABSTRAK

Kinerja karyawan sendiri tidak akan terlepas dari faktor faktor yang mempengaruhinya, dan salah satu faktor tersebut adalah sistem pengelolaan SDM dalam organisasi tersebut. Salah satu sistem atau praktik yang bisa digunakan untuk melihat kinerja SDM adalah dengan menggunakan model pengembangan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work stres, high performance work system, organizational identification, Organizational Support terhadap kinerja karyawan, Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada 160 karyawan bank pemerintahan yang ada di Jakarta dan Tangerang. Metode analisis yang dipergunakan pada penelitian adalah regresi linier berganda dengan menggunakan software statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work stres tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, high performance work system berpengaruh terhadap kinerja karyawan, organizational identification tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan organizational support berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya secara bersama work stres, high performance work system, organizational identification, Organizational Support terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan.

Kata kunci : Work stres, HPWS, Organizational Identification, Organizational Support, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan suatu tingkatan pencapaian optimal dari pekerjaan yang ditanggung oleh seorang individu dalam organisasinya. Kinerja merupakan capaian hasil akhir pekerjaan individual atau kelompok dalam suatu organisasi yang berupa tanggung jawab, wewenang, tugas, dan peran (Metria & Riana, 2018). Selain itu tingkat pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui penilaian kinerja dengan melibatkan proses

pemantauan dan evaluasi kinerja sehingga organisasi akan dengan mudah mengetahui sejauh mana karyawannya mampu berproses (Nur et al., 2021). Dengan kata lain, Kinerja sebagai kontributor utama bagi perusahaan menyebabkan pihak manajemen harus mempertimbangkan untuk meningkatkan kinerja setiap pekerja di perusahaan dengan mendorong mereka untuk melakukan tugas dan tugasnya secara efisien dan efektif. Evaluasi kinerja pada prinsipnya merupakan wujud dari bentuk penilaian kinerja karyawan. Manajer harus memastikan aktivitas dan keluaran karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan (Mardikaningsih & Darmawan, 2020). Oleh karena itu adalah prioritas organisasi untuk memastikan bahwa adanya berbagai tindakan strategis untuk mempertahankan karyawan, mendorong inisiatif dan merangsang upaya karyawan yang mengarah pada hasil kerja yang lebih baik (Jamaluddin et al., 2021).

Ada beberapa penyebab keluarnya karyawan antara lain Work Stres yang berlebih dari jam normal atau over time, selain itu tugas-tugas yang dikerjakan banyak yang tidak sesuai dengan jobdesk yang diberikan pada saat rekrutmen (Prasetio et al., 2019). Masalah lainnya adanya Additional Task diluar pekerjaan inti, yang seharusnya pekerjaan dapat dikerjakan beberapa orang namun pekerjaan tersebut dikerjakan hanya satu orang, kurangnya coaching atau arahan untuk pembagian tugas masing-masing karyawan menyebabkan stres pada sebagian karyawan menjadi meningkat dikarenakan pekerjaan tersebut harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan. Manajemen didesak untuk secara proaktif mengatasi tingkat Work Stres yang dialami karyawan dan mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mengurangi stres. Dengan demikian, pegawai dapat meningkatkan kinerja karyawannya terhadap perusahaan (Naufalia et al., 2022).

Kinerja karyawan sendiri tidak akan terlepas dari faktor faktor yang mempengaruhinya, dan salah satu faktor tersebut adalah sistem pengelolaan SDM dalam organisasi tersebut. Salah satu sistem atau praktik yang bisa digunakan untuk melihat kinerja SDM adalah dengan menggunakan model pengembangan organisasi yaitu High performance work system atau HPWS (Wispondono, 2021). High performance work system dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang saling terkait. Hal ini dikarenakan ketika karyawan menyadari bahwa organisasi berupaya meningkatkan kualitas mereka, maka para karyawan juga akan mengembangkan loyalitas terhadap organisasi dan merasa berkewajiban untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga mereka juga maju untuk bekerja secara sukarela untuk menyelesaikan masalah saat ini yang dihadapi oleh organisasi (Munir et al., 2023). Fokus utama dari High performance work system adalah meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan, selain itu juga mendorong karyawan untuk berkontribusi, meningkatkan motivasi serta kinerjanya (Ghautama, 2019). Hal ini karena pada dasarnya high-performance work system merupakan sekumpulan praktik manajemen yang mendorong karyawan untuk lebih terlibat dan bertanggung jawab terhadap organisasi serta terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan fungsi fungsipenting lainnya.

Organizational identification juga merupakan proses di mana individu mengalami peningkatan kesadaran akan identitas organisasi mereka dan mengintegrasikannya ke dalam identitas pribadi mereka (Steffens et al., 2014). Hal ini menyebabkan individu menganggap diri mereka sebagai bagian dari organisasi dan merasa terikat secara

emosional dan kognitif dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi tersebut. Organizational identification tidak hanya mencakup identifikasi diri dengan organisasi, tetapi juga keterlibatan emosional dan kognitif yang mendalam dengan organisasi tersebut (Karanges et al., 2014). Penelitian ini sangat penting karena hubungan komunikasi internal, Organizational identification dan kinerja karyawan memerlukan penjelasan lebih lanjut. Sebagaimana dikemukakan oleh (Epitropaki., 2013). Organizational identification telah menjadi kekuatan kohesif untuk menjaga hubungan antara karyawan dan perusahaan. Oleh karena itu, untuk menciptakan identitas di tempat kerja tanpa batas yang membedakan organisasi dari organisasi lain dan mengikat karyawan lebih dekat dengan perusahaan, diperlukan komunikasi internal yang efektif untuk memperkuat identifikasi karyawan dengan organisasinya untuk meningkatkan kesadaran karyawan (Smidts et al., 2014). Peran komunikasi internal dan Organizational identification yang saling terkait tersebut mengarah pada kebutuhan mendesak untuk mempelajari dan memahami alasan dari gabungan peran tersebut dan dengan cara apa dan sejauh mana organisasi dapat memanipulasinya untuk mempengaruhi kinerja karyawannya.

Organizational Support yang diberikan oleh atasan terhadap karyawan mampu mencerminkan rasa peduli dan secara pribadi seorang karyawan akan merasa dihargai atas pekerjaannya (Supriadi et al., 2021). Dengan tingginya dukungan yang diberikan oleh atasan tentu mampu menggiring motivasi karyawan untuk bekerja lebih maksimal agar dapat mencapai target yang diharapkan. Dukungan atasan yang diberikan dapat berupa sebagai apresiasi secara lisan dan peluang berkomunikasi secara intensif atas capaian pekerjaan yang telah dilakukan (Siswanti & Pratiwi, 2020). Dukungan organisasi dari atasan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan merasakan bahwa adanya arahan dan dukungan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah. Artinya, dukungan organisasi yang diberikan mampu memberikan dampak yang begitu berarti bagi karyawan untuk menyelesaikan tugasnya sehingga dalam mengerjakan akan lebih cepat selesai dan berimbas pada peningkatan kinerja karyawan Ekowati & Finthariasari, (2021).

Penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa work stres tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh: Larissa et al., (2023); Anjani & Supartha, (2020); Naufalia et al., (2022); Mardalena et al., 2023) sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh: Pragusti & Hidayat (2023); Oktavianti (2021) dan Simanjuntak, (2020). Kemudian High performance work system (HPWS) berpengaruh terhadap kinerja karyawan sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Paramanandana & Kistyanto, (2021); Ghautama, (2019) dan Silfiana & Nabhan, (2022). Organizational Identification yang saling terkait tersebut mengarah pada kebutuhan untuk mempelajari dan memahami alasan dari cara apa dan sejauh mana organisasi dapat memanipulasinya untuk mempengaruhi kinerja karyawannya ke perusahaan sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susmiati & Ketut, (2015) dan Hafsah & Muafi, (2022). Kemudian Organizational Support yang dilakukan perusahaan kepada karyawan sejalan dengan penelitian Umihastanti & Frianto, (2022) dan Ghautama, (2019). Oleh karena itu, penelitian ini tentang work stres, high performance work system, organizational identification, organizational support dan

kinerja karyawan sudah banyak dilakukan, namun pada penelitian ini menggabungkan ke 5 variabel tersebut dalam suatu model dengan subyek penelitian pada karyawan bank pemerintahan di indonesia.

Berdasarkan hal di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari Work Stress, High performance work system (HPWS), organizational identification dan Organizational support terhadap kinerja karyawan sehingga nantinya dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan tersebut di perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi panduan praktis bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawannya sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan dan tetap dapat kompetitif serta berkelanjutan di tengah lingkungan bisnis yang selalu dinamis.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, penulis menggunakan penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Sehingga diketahui tujuan daripada penelitian ini adalah ingin mengetahui seberapa pengaruh work stres, High Performance Work System (HPWS) , organizational identification dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank pemerintahan di Indonesia. Data yang diperoleh melalui survei dan penyebaran kuesioner dan skala yang digunakan berupa skala likert.

Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah area generalisasi yang memiliki sifat dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh penulis untuk diambil kesimpulannya. Dengan pengertian diatas maka populasi daripada penelitian ini adalah seluruh karyawan di Bank pemerintahan yang terletak di Jakarta.

Penentuan sampel memakai metode non probability sampling di dengan teknik penentuan sampel menggunakan metode purposive sampling. Keuntungan menggunakan metode ini adalah relatif mudah untuk melakukan investigasi yang sangat sulit dan berguna untuk memahami tren tertentu dengan cepat (Given, 2012). Oleh karena itu, kriteria sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang sudah bekerja dalam 2 tahun. Jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini berdasarkan (Hair et al., 2014) di mana $n \times 5$ sehingga 32 pernyataan dikali 5. Dengan demikian, responden dalam penelitian ini sebanyak 160.

Pengukuran

Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen Work Stres, High Performance Work System (HPWS), organizational identification dan dukungan organisasi dan dependen variabel yaitu Kinerja Karyawan. Menggunakan skala Likert standar yang tepat dari 1-4, satu adalah 'Sangat Tidak Setuju' dan empat menjadi 'Sangat Setuju'.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis data regresi linear berganda sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis tersebut dimulai dari pengujian instrumen data sampai dengan pengujian hipotesis.

Ghozali (2018) uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur instrumen dalam kuesioner tersebut dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, dengan syarat nilai signifikan berada <0.05 . Uji reliabilitas Menurut Ghozali (2018) adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, dengan syarat nilai cronbach alpha berada di >0.6 . Uji deskriptif statistik menurut (Ghozali, 2018) uji deskriptif statistik merupakan pengujian yang dilakukan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan.

Penelitian ini juga melakukan pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi. Uji normalitas menurut Ghozali (2018) yaitu pengujian yang dilakukan penulis untuk melihat apakah data yang digunakan peneliti memiliki batas normalitas atau tidak, dengan syarat apabila titik-titik menyebar diantara garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka data pada penelitian tersebut dapat dikatakan terdistribusi dengan normal. Uji multikolinearitas menurut (Ghozali, 2018) adalah pengujian yang bermaksud untuk melihat hubungan atau korelasi antar masing-masing variabel independen, dengan syarat nilai Tolerance berada di >0.10 dan nilai VIF berada di <10 .

Uji heteroskedastisitas menurut (Ghozali, 2018) adalah pengujian yang bermaksud untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamat ke pengamat lainnya, dengan syarat nilai signifikansi >0.05 . Uji autokorelasi menurut (Ghozali, 2018) adalah pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode sekarang dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya, dengan syarat nilai D-W berada di antara -2 dan $+2$.

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan tiga pengujian yaitu uji F, uji t dan uji koefisien determinasi (R Square). Uji simultan (Uji F) menurut (Ghozali, 2018) yaitu pengujian yang bermaksud untuk melihat apakah secara bersamaan variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen, dengan syarat nilai signifikansi berada <0.05 . Uji parsial (uji t) menurut (Ghozali, 2018) adalah pengujian yang dilakukan untuk melihat apakah variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen dengan syarat nilai signifikansi berada di <0.05 pada setiap variabel. Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh yang dihasilkan variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi nilai yang mendekati angka 1 semakin sempurna (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas (Pretest)

Dan dari hasil uji asumsi klasik yang sudah dilakukan pada penelitian ini diperoleh bahwa regresi sudah memenuhi kelayakan dan syarat model regresi. Hasil uji regresi dapat dilihat pada Tabel. 1.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	0,834	0,266	
Work Stres	-0,003	0,006	-0,006
HPWS	1,116	0,034	0,844
Organizational Identification	-0,479	0,049	-0,440
Organizational Support	0,585	0,041	0,602

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari Tabel. 1 dapat di buat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,834 + -0,003 X1 + 1,116 X2 + -0,479 X3 + 0,585 X4$$

Penjelasan dari persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut:

Nilai a sebesar 1,747 merupakan nilai konstanta menyatakan apabila nilai Work Stres (X1), High Performance Work System (HPWS) (X2), Organizational Identification (X3) dan Organizational Support (X4) adalah nol maka nilai konstanta kinerja karyawan adalah sebesar 0,834. Nilai koefisien regresi X1 sebesar -0,003 menunjukkan bahwa Work Stres mempunyai pengaruh tidak positif terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa setiap penurunan 1 satuan Work Stres akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar -0,003. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 1,116 menunjukkan bahwa High Performance Work System (HPWS) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya setiap kenaikan 1 satuan High Performance Work System (HPWS) akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 1,116. Nilai koefisien regresi X3 sebesar -0,479 menunjukkan bahwa Organizational Identification mempunyai pengaruh tidak positif terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap kenaikan 1 satuan Organizational Identification akan mempengaruhi kinerja karyawan yang menurun sebesar -0,479. Nilai koefisien regresi X4 sebesar 0,585 menunjukkan bahwa Organizational Support mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap kenaikan 1 satuan Organizational Support akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,585.

Hasil Uji F

Tabel 2. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1018,995	4	254,749	1976,270	.000 ^b
	Residual	19,980	155	0,129		
	Total	1038,975	159			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), <i>Organizational Support</i> , <i>HPWS</i> , <i>Work Stres</i> , <i>Organizational Identification</i>						

Uji F pada penelitian ini diperoleh nilai F tabel sebesar 2,769, dan berdasarkan Tabel. 2 pada penelitian yang dilakukan menghasilkan nilai signifikan untuk pengaruh *Work Stres* (X1), *High Performance Work System* (HPWS) (X2), *Organizational Identification* (X3) dan *Organizational Support* (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung $1976,270 > F$ tabel 2,769. Dari hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh *Work Stres*, *High Performance Work System* (HPWS), *Organizational Identification* dan *Organizational Support* terhadap kinerja karyawan secara bersama sama dan signifikan H5 diterima.

Hasil Uji t

Uji t pada penelitian ini untuk mengetahui hubungan variabel kepemimpinan transformasional, integritas perilaku dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis data uji t dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,834	0,266		3,136	0,002
	<i>Work Stres</i>	-0,003	0,006	-0,006	-0,477	0,634
	<i>High Performance Work System</i> (HPWS)	1,116	0,034	0,844	32,964	0,000
	<i>Organizational Identification</i>	-0,479	0,049	-0,440	-9,727	0,000
	<i>Organizational Support</i>	0,585	0,041	0,602	14,197	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari hasil Tabel.3 yaitu hasil uji t diperoleh hasil bahwa untuk nilai signifikan *Work Stres* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,634 > 0,05$ dan nilai t hitung $-0,477 < t$ tabel 2,003 menunjukkan h1 ditolak dan tidak ada pengaruh *Work Stres* terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Untuk hasil signifikan *High Performance Work System* (HPWS) (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $32,964 > t$ tabel 2,003, menunjukkan h2 diterima dan ada pengaruh *High Performance Work System* (HPWS) terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hasil signifikan *Organizational Identification* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $-9,727 < t$ tabel 2,003 menunjukkan h3 ditolak karena terdapat pengaruh signifikan *Organizational Identification* terhadap kinerja karyawan namun dengan nilai kesatuan yang menurun. Hasil signifikan *Organizational Support* (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $14,197 > t$ tabel 2,003 menunjukkan h4 diterima karena terdapat pengaruh signifikan *Organizational Support* terhadap kinerja karyawan.

Hasil Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.990 ^a	0,981	0,980		0,359
a. Predictors: (Constant), <i>Organizational Support</i> , <i>HPWS</i> , <i>Work Stres</i> , <i>Organizational Identification</i>					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Untuk uji koefisien determinasi R square hasil yang diperoleh berdasarkan Tabel.4 dipengaruhi nilai koefisien R square sebesar 0,981 atau 98,1%, berarti besarnya pengaruh variabel kinerja karyawan terhadap variabel *Work Stres*, *High Performance Work System* (HPWS), *Organizational Identification* dan *Organizational Support* dan sisanya 0,190 atau 1,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini bahwa *Work Stres* pada perusahaan perbankan tidak menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan, berarti apabila *Work Stres* menurun tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Begitu juga dengan *High Performance Work System* (HPWS) menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya apabila *High Performance Work System* (HPWS) ditingkatkan dan semakin membaik ada pengaruh pada kinerja karyawan. Kemudian, pada *Organizational Identification* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perbankan, berarti semakin baik *Organizational Identification* maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. pada

Organozational Support memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perbankan, berarti semakin baik *Organozational Support* maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan hal ini dapat ditunjukkan dengan semakin membaiknya kerjasama tim dalam menyelesaikan pekerjaan, bila semakin membaik maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan dan akhirnya tujuan akan tercapai.

Keterbatasan pada penelitian ini adalah jumlah populasi responden yang diambilnya 160 responden sehingga tidak dapat menggambarkan secara keseluruhan mengenai *High Performance Work System* (HPWS), *Leadership*, *Organozational Identification* *Organozational Support* terhadap Kinerja Karyawan. Saran yang diperoleh dari penelitian ini perusahaan sebaiknya dapat lebih memberikan penghargaan atau reward atas prestasi kerja kepada karyawan, memberikan rasa percaya dan membina kerjasama team yang baik pada akhirnya akan meningkatkan hasil dan kinerja karyawan pada perusahaan. Dan untuk peneliti yang akan melakukan penelitian pada perusahaan perbankan dapat melakukan penelitian dari faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti kepuasan kerja, kepercayaan dan kompensasi.

Hal penting yang bisa menjadi implikasi manajerial bagi perusahaan perbankan dari penelitian ini dilihat dari variabel *Work Stres* dimana masih rendahnya rasa percaya diri, sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan ataupun pembelajaran yang dapat membangkitkan dan menambah rasa percaya diri pada karyawan. Dengan memiliki percaya diri yang tinggi akan mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Sedangkan pada variabel *High Performance Work System* (HPWS) dengan pertimbangan individual, sebaiknya perusahaan terus menjaga komunikasi yang sudah terjalin dan memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang dilakukan para karyawannya. Dengan adanya komunikasi yang terjalin dengan baik dan menghargai prestasi kerja karyawannya akan semakin meningkatkan kinerja dengan demikian tujuan perusahaan akan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Yulia, T. Bernhard, T. 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), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Anjani, N. L. P. A., & Supartha, I. W. G. (2020). Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Puri Saron Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2496. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p02>
- Arifin, S., & Darmawan, D. (2021). Studi Tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 33. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.3727>
- Bagus, T., Sukawati, W., & Suwandana, I. G. M. (2021). Effect of Physical Work Environment, Workload, and Compensation on Employee Loyalty at Visesa Ubud Resort. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 2, 399–408.
- Basem, Z., Norawati, S., Kamal, M., Munika, R., & Hastuti, S. (2022). The Effect Of Compensation, Workload, And Work Life Balance On Employee Loyalty With Job

- Satisfaction As A Moderating Variablefile:///C:/Users/Axioo/Documents/PUNYA ADELLL kyuttttt/JURNAL INTER/LAMA/(2015) An empirical investigation of the relationship b. *Italienisch*, 12(2), 405–425.
- Budiyanto, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt . NESITOR. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 25(2), 79–93. <https://doi.org/10.55886/esensi.v25i2.475>
- Ghautama, H. (2019). Gender Dan Masa Kerja: Mampukah Memoderasi Pengaruh Antara High-Performance Work System Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 160–171.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (B. P. U. Diponegoro (ed.)). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafsah, A. N. A., & Muafi, M. (2022). Peran Organizational Identification Sebagai Mediator Pengaruh Job Insecurity Terhadap Islamic Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan. *Manajerial*, 9(01), 34. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v9i01.3155>
- KARA, E., KIRPIK, G., & KAYA, A. (2021). The Mediating Role of Organizational Identification in the Effect of Perceived Organizational Support on Employee Performance. *Sosyoekonomi*, 29(49), 47–64. <https://doi.org/10.17233/sosyoekonomi.2021.03.03>
- Larissa, V., Susilarini, T., & I, U. P. I. Y. A. (2023). Hubungan Antara Stres Kerja Dan Kompensasi Dengan Loyalitas Karyawan Di PT . X Di Jakarta Utara. *Jurnal Psikologi Kreatif Inovasi*, 3(1), 56–64.
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 44–51. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2467>
- Mayasari, D., Alimudin, A., Suyono, J., Elisabeth, D. R., & Arisanti, D. (2020). The antecedent of job satisfaction and employee loyalty: Financial rewards and work motivation. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 59, 2756–2766.
- Metria, K., & Riana, I. G. (2018). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Pelaksanaan otonomi daerah , sebagai kelanjutan dari agenda reformasi politik yang digulirkan tahun 1998 , harus diakui belum mampu menghasilkan perbaikan kehidupan yang berarti ba. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 9, 2117–2146.
- Muljani 2012 & sofyan 2013. (2021). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Koperasi Sutra Ayu Pekajangan)*. 6.
- Munir, M., Arifin, S., Darmawan, D., Issalillah, F., Khayru, R. K., Hariani, M., & Irfan, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(2), 88–99. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v5i2.83>
- Nabawi, R. (2019). The Influence of Work Environment, Job Satisfaction and Workload on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.

- Nabila, H. A., & Ratnawati, I. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan dan Perilaku Kerja Proaktif Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(4), 1–12. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Nasution, M. I., Akbar, M. A., Afriliani, N., & Pratiwi, Y. (2023). Peran Kepemimpinan Demokratis dan Dukungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi kerja. *Jesya*, 6(2), 1636–1646. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1252>
- Naufalia, S., Darmawan, D., Jahroni, J., Anjanarko, T. S., Munir, M., & Arifin, S. (2022). Pengaruh Quality of Work Life, Total Kualitas Manajemen dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 2(4), 114–120. <https://doi.org/10.47065/jtear.v2i4.281>
- Nitisemito. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Nurhidayah, S. (2020). No Title. *SELL Journal*, 5(1), 55.
- Paramanandana, H., & Kistyanto, A. (2021). Pengaruh High Performance Work System Terhadap Kinerja Melalui Resiliensi pada Karyawan Bank. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 8(2), 117. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v8i2.25346>
- Pragusti, A., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi pada Loyalitas Karyawan. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2580–2586. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i4.1722>
- Prasetyo, A. P., Agathanisa, C., & Luturlean, B. S. (2019). Examining Employee's Compensation Satisfaction and Work Stress in A Retail Company and Its Effect to Increase Employee Job Satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 239. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14791>
- Pratama, G., & Elistia, E. (2020). Analisis Motivasi Kerja, terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi*, 11(2), 144–152.
- Ratnasari, N. T., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(5), 1353–1364. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i5.933>
- Silfiana, E., & Nabhan, F. (2022). High Performance Work System (HPWS) Dan Dampaknya Terhadap Performance. *JUEB: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(4), 27–32. <https://doi.org/10.57218/jueb.v1i4.289>
- Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 2(1), 44–85. <https://doi.org/10.30743/jmb.v2i1.2358>
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 78–88.
- Sugiyono. (2018). Educational Research Methods Quantitative, Qualitative, and R&D Approaches. *Alfa Beta*, 114, 6–46.

- Sulaiman, N. S., & Abdullah, Z. (2019). Conceptual Exploration on Internal Communication and Organizational Identification As Determinants of Employee Performance. *International Journal of Modern Trends in Social Sciences*, 2(9), 99–115. <https://doi.org/10.35631/ijmtss.29009>
- Susmiati, & Ketut, S. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Persepsian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(1), 79–87.
- Tentama, F., Rahmawati, P. A., & Muhopilah, P. (2019). The effect and implications of work stress and workload on job satisfaction. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(11), 2498–2502.
- Tj, H. W. T. M. (2022). The Effect of Organizational Culture, Work Stress, and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior Mediated by Job Satisfaction. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 5(2), 12659–12665. <https://doi.org/https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.5110>
- Tuna, R. (2018). The Effects of Organizational Identification and Organizational Cynicism on Employee Performance Among Nurses. *International Journal of Caring Sciences September -Desember 2018 Volume !! /Issue 3/Page 1707*, 11(3), 1707–1715.
- Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 219–232. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16687/7694>
- Vu, T. Van. (2022). Perceived socially responsible HRM, employee organizational identification, and job performance: the moderating effect of perceived organizational response to a global crisis. *Heliyon*, 8(11), e11563. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11563>
- Widodo, B. H., & Susanti, F. (2018). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Lingkungan kerja Terhadap Etos Kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT . Pelindo Teluk Bayur Padang). *Jurnal Ekonomi*, 13.