

JAMB
(Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis)

<https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/JAMB>
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.7260678>

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

***EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK STRESS ON
EMPLOYEE PERFORMANCE***

**Tati Herlina¹⁾, Mailani Rabiulkhri²⁾*, Nourma Wulanda³⁾, Riki Adriant⁴⁾,
Muhammad Rizki Romadhon⁵⁾**

^{1,2,3,4,5)}Jurusan Manajemen, Universitas Baturaja
Corresponding Email: mailanirabiulkhri@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja baik secara parsial maupun simultan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil analisis secara parsial ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja dengan nilai t hitung sebesar 3.413. Variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja dengan nilai t hitung sebesar 5.108. Secara simultan didapatkan ada pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja dengan nilai F hitung sebesar 58.675. Secara simultan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Media Selular Baturaja dan secara parsial Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Media Selular Baturaja. Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.741, hal ini menunjukkan sumbangan variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 74.1% sedangkan 25.9% sisanya dipengaruhi faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja.

Kata Kunci: **Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan**

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work environment and work stress on employee performance at PT. Baturaja Cellular Multi Media either partially or simultaneously. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression. Based on the results of the partial analysis there is a significant effect of the work environment on employee performance at PT. Baturaja Cellular Multi Media with a t value of 3,413. Work stress variable has a significant effect on employee performance at PT. Baturaja Cellular Multi Media with a t value of 5,108. Simultaneously, it was found that there was an effect of work environment and work stress on employee performance at PT. Baturaja Cellular Multi Media with a calculated F value of 58,675. Simultaneously the work environment and work stress have a significant effect on employee performance at PT. Baturaja Cellular Multi Media and partially work environment and work stress have a significant effect on employee performance at PT. Baturaja Mobile Multi Media. The coefficient of determination (R^2) obtained is 0.741, this shows the contribution of the Work Environment (X_1) and Work Stress (X_2) variables to Performance (Y) of 74.1% while the remaining 25.9% is influenced by other factors or variables not included in this research model. such as Job Satisfaction and Work Motivation.

Keywords: *Work Environment, Work Stress, Employees' Performance*

How to Cite: Herlina, T., Rabiulkhri, M., Wulanda, N., Adriant, R., & Romadhon, M. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 3 (1) : 15 - 24.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan fokus dari unsur sumber daya manusia yang merupakan bagian dari manajemen keorganisasian. Manajemen Sumber Daya Manusia ini memiliki tugas dalam mengelola setiap unsur dari manusia dengan baik agar semua tenaga kerja puas dengan pekerjaannya. Pada sebuah organisasi, unsur yang terpenting dalam suatu organisasi adalah manusia. Tanpa adanya fungsi dari manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Kecanggihan teknologi, perkembangan informasi yang pesat, ketersediaan modal, dan bahan yang ada di dalam sebuah organisasi tidak akan mampu mencapai tujuan sebuah perusahaan tanpa adanya dukungan oleh sumber daya manusia yang potensial.

Menurut Afandi (2021:84) Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Menurut Fathoni (2014:176) Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka selalu bersikap sensitive, tidak fleksibel dan juga tidak bisa diajak kompromi.

Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Afandi (2021:65) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Afandi (2021:69) penting bagi lingkungan kerja dengan adanya lingkungan kerja fisik maupun psikis dalam sebuah organisasi. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, maka tidak akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif, dan lingkungan kerja yang tidak baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme

untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Peneliti mengambil objek penelitian di PT. Multi Media Seluler Baturaja (MMS) karena anak perusahaan dari Erajaya group ini merupakan perusahaan yang berskala besar jika dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan lain sehingga dapat dilakukan perbandingan antara perusahaan satu dengan yang lain. Perusahaan Erajaya Grup ini melakukan perjanjian kerjasama kepada PT. Indosat Tbk. Untuk mendistribusikan produk-produk Indosat sebagai agen utama melalui saluran distribusi milik MMS pada daerah tertentu yang ditentukan oleh Indosat, PT. Multi Media Selular yang disebut distro dan tersebar luas di seluruh wilayah Indonesia. PT. Multi Media Selular Baturaja mempunyai peran penting dalam mendistribusikan, mempromosikan produk dan menjual produk yang digunakan oleh masyarakat untuk memenuhi kebutuhan dalam berkomunikasi, seperti menjual perdana regular, perdana kuota, voucher elektrik, dan saldo mobo pada PT. Multi Media Selular Baturaja diperlukan kinerja karyawan yang produktif agar dapat menumbuhkan produktivitas yang bagi perusahaan, dengan memiliki tanggung jawab penuh, tujuan yang pasti, rencana kerja yang terstruktur, berani ambil

resiko, maka produktivitas perusahaan akan meningkat.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2021:3) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Menurut Kasmir (2017:6) Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Menurut Sutrisno (2022:7) Manajemen sumber daya manusia memiliki artian sebagai dari sebuah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud

untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dalam Busro (2018:88) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tugas dan hasil yang diinginkan. Definisi ini juga penekanan tugas dan manfaat dari individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas.

Adapun menurut Guritno dan Waridin (dikutip di Busro, 2018:88) kinerja adalah perbandingan hasil tugas yang dilakukan oleh pegawai dengan standar yang telah dibuat. Ketika kinerja yang dibuat bisa dicapai melebihi standar tersebut maka kinerja pegawai dapat dikatakan sudah baik, dan sebaliknya semakin lebar jarak pemisah antara target dan capaian, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan rendah.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018:2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi oleh sebuah lingkungan dimana menjadi tempat seseorang yang bekerja, ada metode kerjanya, dan aturan kerjanya baik individu maupun kelompok.

Sedangkan menurut Afandi (2021:66) lingkungan kerja adalah segala yang ada pada para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya agar mencapai hasil yang baik, yang mana pada lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Stres Kerja

Menurut Afandi (2021:173) stress kerja merupakan sebuah respon dari penyesuaian yang dijumpai oleh banyaknya perbedaan pada setiap individu dan kelompok. Proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau kondisi yang menyebabkan adanya permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

METODOLOGI

Menurut Sugiyono (2014:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada Pengaruh Lingkungan

Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja, baik secara parsial maupun simultan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:80). Populasi dalam penelitian ini adalah semua PT. Multi Media Selular Baturaja yaitu sebanyak 44 karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena menurut apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah perhitungan dengan rumus-rumus dari data hasil penelitian, tujuannya untuk menyajikan data dalam bentuk tampilan yang lebih bermakna dan dapat dipahami dengan jelas yang diberikan dalam penelitian. Alat Analisis Kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Berganda.

Data dari jawaban responden adalah

analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikkan menjadi skala interval, melalui *Method of Successive Interval* (MSI). Skala interval menentukan perbedaan, urutan dan kesamaan besaran perbedaan dalam variabel, karena itu skala interval lebih kuat dibandingkan skala nominal dan ordinal.

Jawaban responden diberi skor atau nilai berdasarkan *skalalikt* yang memberikan alternatif pilihan sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Menurut Sugiyono (2014:93) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Pendapat dari responden dari pertanyaan tentang variabel pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan akan diberi skor/ nilai sebagai berikut:

- a. SS : Sangat Setuju
: Diberi : 5
- b. S : Setuju
: Diberi Skor : 4
- c. RR : Ragu- Ragu
: Diberi Skor : 3
- d. TS : Tidak Setuju
: Diberi Skor : 2
- e. STS : Sangat Tidak Setuju
: Diberi Skor : 1

HASIL

Tabel 5.1

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	16.928	9.126		1.855	.071
	LINGKUNGAN KERJA	.554	.162	.374	3.413	.001
	STRES KERJA	.784	.154	.560	5.108	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dijelaskan, diketahui secara statistik variabel Lingkungan Kerja dan Stres kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Media Selular.

Uji F berfungsi untuk mencari antara variable independen secara bersamaan mempengaruhi variable dependen. Uji F diuji untuk melihat pengaruh dari semua variable bebas secara bersama-sama terhadap variable terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%. Jika nilai signifikan F <0,05 maka bisa disimpulkan bahwa variable independent secara simultan mempengaruhi variable dependen, begitupun sebaliknya (Ghozali, 2016).

Hasil analisis pada penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara

Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Multi Media Selular Baturaja. Pada hasil perhitungan nilai t-hitung pada variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 3.413 dan pada variabel Stres Kerja (X2) sebesar 5.108 jika dibandingkan dengan t-tabel sebesar 2.01954. Hal ini membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan melihat t-hitung lebih besar dari pada t-tabel. Hal ini juga sesuai dengan hipotesis yang ada dan juga hipotesis dalam penelitian ini terbukti atau diterima.

Berdasarkan hasil regresi linier berganda menunjukkan F hitung lebih besar dari pada F tabel (58.675 > 3.23) maka Ho ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Multi Media Selular Baturaja.

Hasil analisis koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.741, hal ini berarti sumbangan pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 74.1% dan sisanya 25.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini seperti kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan

kerja, dan motivasi karyawan (Busro 2019 : 95).

Lingkungan kerja yang dilakukan oleh organisasi misalnya, dengan memenuhi standar yang ada seperti lingkungan kerja yang fleksibel, penerangan/cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara yang memadai, dan berbagai upaya untuk meningkatkan kemampuan dan membuat karyawan nyaman di dalam lingkungan kerjanya. Pada PT. Multi Media Selular Baturaja bentuk lingkungan kerja yang diberikan perusahaan berupa fasilitas kerja kepada karyawan apabila fasilitas kerjanya baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. di lihat dari lingkungan sekitar kantor bahwa sirkulasi udara tidak ada, hal ini membuat karyawan akan mempengaruhi kesehatan dalam bekerja karena kurangnya oksigen yang ada di ruangan sehingga membuat kinerja karyawan akan menurun. Maka untuk meminimalisir hal tersebut pihak kantor harus menyediakan sirkulasi udara. Hal ini didukung oleh teori Afandi (2021:65) lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu karyawan bisa bekerja dengan baik karena adanya rasa aman yang diberikan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Variabel Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja. Menurut Afandi (2021:179-180) Stress Kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Stres kerja yang dilakukan oleh perusahaan/organisasi misalnya dengan memberikan tugas pencapaian target penjualan, hindari konflik sesama karyawan, serta pola komunikasi yang baik terhadap konsumen dan berbagai upaya dalam mengurangi dampak stres terhadap karyawan. Pada PT. Multi Media Selular Baturaja stres kerja menjadi salah satu tuntutan peran dari setiap karyawan dalam bekerja, jika karyawan tidak mencapai target penjualan setiap bulan maka konsekuensinya, mereka akan dipotong gaji untuk menutupi karena tidak tercapai target penjualan. dilihat dari stres kerja bahwa masih banyak karyawan yang belum mencapai target penjualan sehingga, kinerja karyawan dalam bekerja akan menurun, untuk mengurangi dampak dari stres kerja setiap pegawai, ada baiknya pimpinan harus memotivasi dan mengasih semangat

terhadap karyawan, salah satu yang dapat dilakukan yaitu dengan melakukan beberapa kegiatan yang bersifat positif dalam mengurangi beban atau stres karyawan seperti melakukan kegiatan relaksasi rutin bagi karyawan setiap minggunya atau sebulan sekali. Hal ini juga didukung oleh teori Suprihanto dkk (dikutip di Rivai dan Mulyadi, 2018:322) mengatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik. Tetapi pada tingkat stres yang tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan membuat menurunnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung juga dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gurdjito dkk (2014) Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dan untuk menjelaskan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand

Mitra Andalan Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,636. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,013 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,013 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,226. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja 0,660 atau sebesar 66%. Sisanya 34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Media Selular Baturaja dan secara parsial Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Media Selular

Tati Herlina, Mailani Rabiulkhri, Nourma Wulanda, Riki Adriant, Muhammad Rizki Romadhon,
Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Baturaja. Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.741, hal tersebut menunjukkan sumbangan variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 74.1% sedangkan 25.9% sisanya dipengaruhi faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja.

Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja Edisi Ketiga*. Bandung: CV Mandar Maju.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta cv.

Sutrisno, Edy. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

UCAPAN TERIMAKASIH

Kami ucapkan terima kasih pada semua pihak yang telah ikut membantu dalam proses penelitian ini, hingga semua bias tercapai dan terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi,P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*.Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.

Busro, M.2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Prenadamedia Group

Fathoni, A. 2014. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Mangkunegara, Anwar P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Rivai, V dan Mulyadi D. 2018. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.