

PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Muhammad Alfian Rizky Pratama^{1)*}, Dwiarko Nugrohoseno²⁾

^{1,2}Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

Email: Muhammad.alfian@upnvj.ac.id^{1*}, dwiarkonugrohoseno@upnvj.ac.id²

Abstract

This research was conducted by researchers at PT XYZ, which is one of the companies engaged in the culinary industry in Indonesia. This research was conducted with the aim of knowing and proving the effect of work stress, work environment, and work discipline on employee performance. The population of the penitentiary system is about 1000 employees of PT XYZ, with a sample of 95 people responding with technical incident sampling. In this research, the technique for collecting data was obtained by distributing questionnaires through Google Form. Technical data analysis in research in this case descriptive analysis and inferential analysis with possible tools SmartPLS 3.2.9. Based on the tests in this study, it was found that the R Square Adjusted value was 0.800. The results of the hypothesis by this study state that, 1) work stress has a positive and significant effect of 0.417 on employee performance, 2) the work environment has a positive and significant effect of 0.400 on employee performance, 3) work discipline has a positive and significant effect of 0.157 on employee performance and 4) work stress, work environment and work discipline have a simultaneous effect on employee performance.

Keywords: Work Stress, Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) mengambil posisi urgensi kegiatan di perusahaan, sebab manusia yang mengelola demi mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan perusahaan. Manajemen SDM adalah serangkaian kegiatan yang diimplementasikan oleh perusahaan ataupun organisasi dengan melakukan penyeleksian, pelatihan, pengembangan, pendayagunaan pemberian balas jasa untuk mencapai tujuan bersama (Verdina et al., 2021 hlm.257-258). Menurut Adamy, (2016, hlm.2) Manajemen SDM merupakan salah satu aspek manajemen yang berfokus pada eksplorasi dalam hubungan dan fungsi interpersonal di lingkup organisasi. Unsur manajemen SDM yaitu pegawai atau karyawan perusahaan. Manajemen SDM mencakup empat target atau tujuan yaitu target organisasi, target fungsional, target sosial dan target individu. Tujuan Organisasi adalah untuk mencapai efektivitas organisasi serta dapat mengidentifikasi eksistensi oleh manajemen sumber daya manusia (MSDM). Tujuan Fungsional yaitu berkontribusi secara konsisten mempertahankan departemen, sesuai berdasarkan tingkat kebutuhan yang dibutuhkan oleh organisasi. Tujuan Sosial adalah untuk merespon kendala dan keperluan di masyarakat dengan mengurangi dampak buruk

terhadap perusahaan secara etis dan sosial. Tujuan Personal adalah untuk membantu mencapai tujuan karyawan, dengan begitu secara tidak langsung akan dapat berkontribusi individu terhadap organisasi (Adamy, 2016 hlm.6).

PT XYZ adalah salah satu *fast moving consumer goods* yang ada terletak di Indonesia yang telah memperoleh banyak penghargaan nasional dan internasional. PT XYZ memulai perjalanan bisnis mereka sejak tahun 1977 dan terus melakukan ekspansi hingga dapat bereksistensi seperti sekarang. PT XYZ selalu melakukan inovasi produk dan proses yang berfokus pada produksi makanan dan minuman. Produk yang ditawarkan oleh PT XYZ sangat bervariasi seperti kue, permen, wafer, olahan coklat, olahan kopi, makanan sehat. Produk dari PT XYZ sudah terkenal di Indonesia dan telah tersebar di seluruh dunia (Annual Report 2020 PT XYZ).

Arifin (2021, hlm.236) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari semua tugas dan kewajiban karyawan yang telah diselesaikan. Kriteria pekerjaan berupa evaluasi hasil yang didapat, apakah baik atau buruk. Hal ini bertujuan untuk mengklasifikasikan pekerjaan yang dilakukan baik atau buruk kinerja. Bagusnya kinerja berdasarkan pada hasil, apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan *Job description*

pekerjaan atau tidak. Kinerja karyawan disebut perusahaan adalah hal terpenting dalam proses kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Elemen atau aspek-aspek yang dapat memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu kapabilitas, wawasan keahlian, rancangan kerja, personalitas atau jati diri, stimulus kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, atmosfer kerja, kesetiaan, tanggung jawab, kepatuhan kerja (Widyaningrum, 2019 hlm.115). Kinerja karyawan adalah salah satu problema yang kerap kali ditemui oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang mudah berubah yang akan menurunkan kinerja perusahaan, oleh sebab itu dengan perusahaan yang perlu memelihara stabilitas karyawan agar kinerja yang dihasilkan dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Pandemi covid 19 terdeteksi pertama kali pada Maret 2020 di Indonesia. Kondisi pandemi covid 19 membuat banyak negara melakukan kebijakan karantina (lockdown) salah satunya di Indonesia. Pemerintah dipaksa harus mengeluarkan kebijakan pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) pada 2021. Kebijakan PPKM ini bertujuan untuk menekan jalur penyebaran virus covid 19 di Indonesia, namun kebijakan ini sangat berdampak pada faktor ekonomi. “Ekonomi Indonesia tahun 2020 mengalami kontraksi pertumbuhan sebesar 2,07 persen (c-to-c) dibandingkan tahun 2019” (BPS, 2021). Walaupun kondisi Indonesia sedang terguncang akibat pandemi covid-19 perusahaan berhasil mengantongi profit Rp. 24,48 triliun dengan total net profit sebesar Rp. 2.09 triliun (Annual Report 2020 PT XYZ). Walau demikian dilihat dari data diatas kondisi pandemi covid-19 tidak berdampak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Kesuksesan PT XYZ dalam menjaga kinerja perusahaan salah satu faktornya adalah kinerja karyawan dalam tercapainya tujuan perusahaan (Wisnubroto et al., 2020 hlm.18).

Dalam kondisi pandemi covid-19 seperti saat ini PT XYZ harus mengambil kebijakan WFH “*Work From Home*” bergilir dalam kegiatan bekerja Berdasarkan wawancara dengan Corp. IR & GA Departement Head (*Industrial Relation & General Affair*) menyatakan bahwa kinerja karyawan pada beberapa divisi menurun sebab adanya kebijakan WFH bergilir. Turunya kinerja karyawan akibat para pekerja keteran dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai deadline yang ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa divisi yang berdampak pada kebijakan ini yaitu divisi yang sangat membutuhkan dokumen fisik yaitu divisi

finance dan lainnya, sebab divisi ini sangat membutuhkan dokumen fisik.

Dalam pandemi covid 19 pemerintah melakukan pembatasan mobilisasi dengan kebijakan WFH bergilir, kebijakan ini bukan hanya berpengaruh terhadap kinerja, melainkan juga terhadap stres kerja. Kebijakan WFH bergilir tentu akan membuat beban, tuntutan, dan tekanan akan pekerjaan bertambah yang jika diabaikan karyawan akan mengalami stres. Terlebih selain itu pandemi covid-19 menambah kekhawatiran mengenai kesehatan karyawan yang berdampak kepada fisik dan juga psikologi karyawan tersebut. Dalam jangka pendek stres kerja tidak akan berpengaruh besar terhadap karyawan, namun jika berlangsung lama akan membuat karyawan mengalami depresi. Hal tersebut dapat menyebabkan kerugian bagi seluruh *stakeholder*.

Berdasarkan wawancara bersama Corp. IR & GA Departement Head (*Industrial Relation & General Affair*) menyatakan bahwa stres kerja kembali pada sikap masing masing individu. Sebab stres kerja selain memberi dampak negatif, stres kerja juga dapat berdampak positif bagi karyawan. Namun selama kebijakan kerja WFH bergilir hampir seluruh karyawan mengalami stres penyebabnya adalah rata-rata akibat menumpuknya pekerjaan sebab pekerjaan tersebut membutuhkan dokumen fisik tetapi, kebijakan mengharuskan mengerjakan pekerjaan dirumah, hingga menunggu giliran bekerja kembali di kantor yang menyebabkan menumpuknya pekerjaan saat ini. Tentunya hal ini menambah beban pekerjaan kepada karyawan yang harus dapat membantu rekan kerja yang mendapat giliran WFH. Pandemi covid 19 menambah kekhawatiran karyawan akan kesehatan mereka, sebab virus ini sangat mudah menyebar kepada karyawan lain. Walaupun perusahaan telah melakukan protokol kesehatan yang ketat serta protokol yang sesuai dengan anjuran pemerintah, tetapi tetap membuat khawatir karyawan akan virus ini.

Menurut Basyak & Yener dalam (Arifin, 2021 hlm.237) stres kerja adalah suatu kondisi fisik yang berdampak berbahaya dan respon emosi yang lahir saat pekerjaan yang ditanggungkan pada karyawan tidak selaras dengan kapabilitas, sumber daya, dan kepentingan pekerja. Stres memiliki efek yang besar pada kegiatan bisnis dan ekonomi, sebab stres kerja dialami dimana saja seperti tempat kerja atau rumah dan dapat mempengaruhi banyak karyawan di seluruh dunia. Sedangkan menurut Menurut Gaol dalam (Abdullah & Widayati, 2021, hlm.3) menyatakan bahwa, stres kerja adalah situasi genting yang melahirkan gangguan, baik secara

raga maupun jiwa, yang menimbulkan pengaruh pada perasaan, proses kognitif, dan situasi personal. Menurut Quick dan Quick dalam (Badu, Q & Djafri, 2017 hlm.93) menjelaskan bahwa jenis – jenis stres dibagi menjadi dua yaitu Eustress yang didefinisikan sebagai stres yang bersifat positif, dan distress yaitu stres yang digambarkan bersifat negatif. Beberapa elemen ditengarai dapat menghadirkan stres kerja, diantaranya lingkungan, institusi, individu, dan faktor atau elemen yang bersumber pada personalitas individu. Stres perlu ditangani atau dikendalikan dengan seksama melalui berbagai pendekatan, seperti pendekatan individual dan pendekatan organisasi. Stres kerja harus dapat dikendalikan dengan baik, yang dapat dilaksanakan berdasarkan dengan metode pendekatan individu dan juga pendekatan organisasi (Robbins & Judge, 2013 hlm.603-604).

Menurut Afandi, dalam (Verdina et al, 2021 hlm 259) lingkungan kerja yaitu segala hal yang terdapat pada tempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap dirinya sendiri dalam melaksanakan aktivitas pada sekitarnya, termasuk kebersihan tempat kerja, sirkulasi udara, temperatur ruang kerja, dan fasilitas lainnya yang dapat membantu dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Sedarmayati dalam (Nguyen et al., 2020 hlm.648) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan seluruh *tools* yang tersapat pada lingkungan sekitar tempat individu melaksanakan aktivitas dalam bekerja, metode dalam melaksanakan kerja, dan pengaturan dalam bekerja baik sebagai individu dan sebagai tim.

Lingkungan kerja diklasifikasikan ke dalam beberapa bentuk, yaitu lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja bukan fisik atau non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berwujud fisik yang dapat ditemui pada kantor yang bersinggungan langsung maupun tidak dengan karyawan yang kemudian memberikan dampak terhadap karyawan tersebut. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah seluruh kondisi yang berdampak terhadap hubungan karyawan, baik dengan bos, dengan kerabat dalam bekerja, maupun relasi dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja tidak boleh luput dari perhatian dan tidak dapat dihiraukan (Widyaningrum, 2019 hlm 58). Menurut Nitisemito dalam (Widyaningrum, 2019 hlm 59) perlu menciptakan kondisi yang suportif terhadap kolaborasi antara petinggi, bawahan ataupun yang memiliki derajat yang sebanding pada perusahaan. Kondisi suportif ini dapat berupa kondisi yang kekeluargaan, berkomunikasi lancar serta baik dan mengontrol diri. Pemeliharaan ikatan yang baik

antar rekan kerja, baik secara vertikal maupun horizontal perlu diimplementasikan dikarenakan akan membawa kebaikan bagi seluruh pihak.

Permasalahan pada lingkungan kerja di dalam PT XYZ yaitu cara perusahaan dalam mengatasi penularan covid-19 yang mengharuskan perusahaan kebijakan *WFH* bergilir ini memberikan dampak kepada terganggunya kinerja karyawan yang menyebabkan koordinasi dan komunikasi antara *department* dengan *stakeholder* tidak berjalan lancar seperti semula. Kesehatan karyawan perlu diperhatikan terutama pada saat pandemi saat ini. Berdasarkan wawancara dengan Corp. IR & GA Departement Head (*Industrial Relation & General Affair*) menyatakan bahwa jaringan internet pada perusahaan sering mengalami gangguan dan sistem *Automation* PT XYZ sering kali bermasalah terutama pada akhir bulan dan pertengahan bulan pada setiap bulannya sebab aktivitas penggunaan sistem *Automation* yang tinggi. Tingginya aktivitas disebabkan oleh banyaknya karyawan yang menginput untuk keperluan biaya operasional pada akhir bulan dan claim biaya operasional pada pertengahan bulan. Disiplin menurut Hasibuan dalam (Suhariyadi, 2013 hlm.169) adalah norma dan peraturan yang berlaku untuk ditaati pada sebuah perusahaan dengan komitmen dan bersedia. Menurut Jufrizen & Hadi (2021, hlm.39) disiplin kerja adalah kemahiran dalam mengontrol diri supaya dapat tunduk terhadap segala aturan yang dibuat oleh perusahaan sehingga memungkinkan perusahaan untuk dapat memperoleh tujuannya secara efektif dan efisien. Menurut Afandi dalam (Jufrizen & Hadi, 2021 hlm.40) menjelaskan bahwa komponen-komponen yang dapat berimbas terhadap fluktuasi tingkat disiplin kerja, yaitu kepemimpinan, *reward*, kapabilitas, imbalan,, kesamarataan, penyeliaan, hukuman, dan asosiasi antar manusia.

Mangkunegara pada (Suhariyadi, 2013 hlm.336-337) mengungkapkan jenis bentuk disiplin kerja adalah disiplin preventif yaitu perusahaan menetapkan aturan kerja dan pedoman untuk dilaksanakan oleh karyawan dan disiplin korektif yaitu mengelola karyawan untuk mensublimasikan aturan dan mengendalikan supaya tunduk terhadap kebijakan yang berlandaskan pada pedoman perusahaan. Menurut Rialmi (2020,hlm.287) disiplin kerja ikut pula menjadi elemen kunci di dalam melonjakan tingkat kinerja karyawan, sebab ketika disiplin kerja dikelola oleh perusahaan dengan baik maka akan menciptakan karyawan yang patuh kepada peraturan perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Permasalahan disiplin kerja pada PT XYZ data absensi dan terlambat dapat dilihat dari tabel 2 yang membahas mengenai

Tabel 1. Data Presensi Dan Terlambat PT XYZ Tahun 2021

Bulan	Terlambat	Sakit	Alpha
Januari	145	25	22
Februari	110	20	20
Maret	200	32	42
April	146	26	24
Mei	210	44	32
Juni	188	60	28
Juli	250	42	40
Agustus	300	32	30
September	144	15	24

Sumber: data diolah

Berdasarkan data pada tabel 2 menyatakan bahwa tingkat terlambat paling tinggi pada bulan Agustus sebanyak 300 kali dan terendah pada bulan Februari sebanyak 110 kali. Data mengenai sakit terbanyak pada bulan Juni sebesar 60 kali dan tersedikit pada bulan September sebesar 15 kali. Sedangkan alpha terbanyak pada bulan Maret sebesar 42 kali dan terendah pada bulan Februari sebesar 20 kali. Tentunya dengan permasalahan tersebut akan mengganggu kinerja karyawan yang berdampak langsung pada kinerja perusahaan itu sendiri. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu menghasilkan disiplin kerja yang baik, dengan mengelola dan menciptakan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi akan menghasilkan kinerja yang meningkat (Rialmi, 2020 hlm.287)

Berdasarkan wawancara Corp. IR & GA Departement Head (*Industrial Relation & General Affair*) menyatakan bahwa terdapat permasalahan terkait disiplin kerja pada PT XYZ. Banyak karyawan yang tidak disiplin akan waktu dan peraturan. Sebab ditemukan banyak karyawan yang masih masuk kerja tidak tepat waktu sebagaimana yang ada di peraturan terkait jam kerja. PT XYZ memiliki aturan jam kerja masuk pada pukul 08.00 jika lebih dari jam tersebut dapat dikatakan karyawan tersebut terlambat. Ketidaksiplinan karyawan juga terlihat saat apel pagi, sebab masih banyak karyawan yang tidak ikut apel dengan cara sengaja terlambat dengan menunggu di kantin hingga apel berakhir untuk tidak ikut dalam apel pagi.

Penelitian mengenai topik ini sudah ada beberapa yang meneliti seperti, Penelitian yang telah dilakukan oleh Alvin Arifin (2021) dengan judul "*The Effect of Leadership Style and Work Environment on Work Stress and Employee*

Performance". Lokasi penelitian dilakukan di pabrik batik konveksi di kabupaten Sumenep. Adapun teknik pengambilan sampel adalah menyebarkan kuesioner, dan sampel dari penelitian ini sebanyak 72 karyawan. Variabel yang diteliti di dalam penelitian tersebut adalah *work stress*, *leadership style*, *work environment*, dan *employee performance*. Metode penelitian menggunakan analisis *Partial least square* (PLS) pada tahun 2020. Dari uji hipotesis menghasilkan *work environment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, *work environmen* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work stress*, dan *work stress* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.

Penelitian yang dilakukan oleh Aginasta Verdina, Renny Husniati, Tri Siswantini pada tahun (2021) dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Penyuluhan Pertanian di Kementerian Pertanian". Metode pengumpulan data menggunakan teknik non- profitability, dengan sampel 70 orang. Metode penelitian menggunakan analisis *Partial least square* (PLS) yang terdiri dari uji reliabilitas dan validitas dengan melihat hasil uji T dan uji hipotesis dan. Variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu variabel bebas (X) kompetensi, lingkungan kerja dan variabel terikat (Y) kinerja pegawai. Uji hipotesis menghasilkan bahwa kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Arief Rahman (2021) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang". Metode

dalam pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dengan menggunakan sampel sebesar 35 pegawai. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan memakai alat bantu uji statistik SPSS. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X) lingkungan kerja, disiplin kerja dan variabel terikat (Y) kinerja pegawai. Hasil dari uji hipotesis yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Cahya Widuri Wulan (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Empiris Pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha”. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui teknik *simple random sampling*, sampel sebanyak 86 responden. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu variabel bebas (X) lingkungan kerja, stres kerja, motivasi kerja dan variabel (Y) kinerja karyawan. Uji hipotesis menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sebab lokasi kantor yang PT. Bima Palma Nugraha yang jauh dari kota, sehingga fasilitas yang terbatas dan akses yang sulit. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Citra Islamiati, Endri Sentosa, Maya Syafriana Effendi (2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puma Cat Indonesia”. Besarnya sampel pada penelitian ini yaitu 60 responden. Metode pengambilan sampel menggunakan kuesioner. Metode penelitian menggunakan Uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas data dan uji reliabilitas dan menggunakan uji statistik deskriptif & uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinearitas, uji normalitas regresi, dan uji heteroskedastisitas, pengujian hipotesis menggunakan uji signifikan regresi parsial dan simultan, koefisien determinasi. Variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu variabel bebas (X) motivasi kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan

variabel terikat (Y) kinerja karyawan. Hasil dari uji hipotesis yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti ingin untuk melakukan penelitian dengan membahas mengenai pengaruh variabel independen (X) yaitu stres kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan judul “Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ”.

2. Metodologi Penelitian

Jenis data yang dipergunakan di penelitian ini ialah data kuantitatif. Penelitian kuantitatif dipilih karena penelitian ini memiliki yang spesifikasi yaitu sistematis, berkala, serta terstruktur secara kentara semenjak awal hingga pembuatan desain penelitiannya (Siyoto & Sodik, 2015 hlm 19). Populasi merupakan penyesuaian wilayah berdasarkan objek yang dipilih oleh peneliti untuk menghasilkan kesimpulan serta dipelajari sesuai dengan berkualitas dan memiliki karakter (Sugiyono, 2012 hlm.115). Populasi dalam penelitian ini adalah 1000 karyawan di PT XYZ. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan *sampling insidental*. Menurut Sugiyono (2017, hlm.85) *sampling insidental* merupakan teknik dalam menentukan sampel secara insidental atau secara kebetulan berdasarkan kriteria yang ditentukan oleh peneliti. Kriteria dalam penelitian ini adalah karyawan PT XYZ.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji hipotesis dilaksanakan dalam membuktikan pengaruh apakah variabel stres kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan menggunakan *SmartPLS 3.2.9* menunjukkan hasil berdasarkan hasil *bootstrapping* pada *path coefficient*. Berikut hasil analisis berdasarkan *bootstrapping* sebagai berikut:

Tabel 2. Nilai T Statistics

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,157	2,766	0,007
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,400	3,882	0,000
Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	0,417	4,883	0,000

Sumber: Hasil Berdasarkan PLS

Nilai dari t tabel dalam penelitian ini yaitu 1.985. Menurut Sugiyono (2017, hlm.195) hasil tersebut didapat dengan menggunakan rumus $df = N - 1$ atau $df = 95 - 1 = 94$ dan nilai alfa sebesar 5% atau 0,05 serta menganalisis menggunakan Two tailed sehingga mendapat nilai 0.025 didapat dari 0,05 :2. Berdasarkan tabel 23, menyatakan bahwa hasil pada variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif, sebab berdasarkan Original Sample yang memiliki nilai sebesar 0,417. Berdasarkan hasil dari uji T Statistics menunjukkan nilai $t_{hitung} 4,883 > t_{tabel} 1.985$ bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lalu memperoleh nilai signifikansi (P values) sebesar $0,000 < 0,05$ menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 2, menyatakan bahwa hasil pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif, sebab berdasarkan Original Sample yang memiliki nilai sebesar 0,400. Berdasarkan hasil dari uji T Statistics menunjukkan nilai $t_{hitung} 3,882 > t_{tabel} 1.985$ bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, lalu memperoleh nilai signifikansi (P values) sebesar $0,000 < 0,05$ mengkonklusikan yakni lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 2, menyatakan yakni hasil pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif, sebab berdasarkan Original Sample yang memiliki nilai sebesar 0,157. Berdasarkan hasil dari uji T Statistics menunjukkan nilai $t_{hitung} 2,766 > t_{tabel} 1.985$ yakni lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, lalu memperoleh besaran nilai signifikansi (P values) sebesar $0,007 < 0,05$ mengkonklusikan yakni lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan

Uji f dilaksanakan guna membuktikan bahwa apakah stres kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. berikut perhitungan dalam melakukan uji F. Berdasarkan perhitungan di atas maka F_{hitung} sebesar 126,66. Untuk mencari F_{tabel} maka perlu mencari Df_1 dengan perhitungan $Df_1 = k = 3$ dan perhitungan $Df_2 = n - k - 1 = 95 - 3 - 1 = 91$, dengan perhitungan tersebut maka nilai dari F_{tabel} sebesar 2,70 maka hasil dari ujif adalah $F_{hitung} 126,66 > F_{tabel} 2,70$ sehingga stres kerja, lingkungan

kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT XYZ.

Pembahasan

Sesuai dengan hasil berdasarkan analisis dan perhitungan menyinggung pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ, penelitian melakukan penelitian menggunakan *SmartPLS* 3.2.9. Maka diperoleh hasil yang akan dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dengan hasil dalam pengujian hipotesis menunjukkan yakni stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut diperoleh berdasarkan hasil dari Original Sample yang memperoleh nilai sebesar 0,417, selanjutnya berdasarkan hasil dari uji T Statistics menunjukkan nilai $t_{hitung} 4,883 > t_{tabel} 1.986$ bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lalu memiliki nilai signifikan (P values) sebesar $0,000 < 0,05$ menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sesuai dengan hal tersebut maka dapat dikatakan yakni stres kerja pada karyawan PT XYZ berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan ditunjukkan pada indikator pada penelitian ini yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan sebagai hal yang positif sesuai apa yang dirasakan oleh responden dalam meningkatkan kinerja dalam bekerja. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat diperoleh besaran nilai *loading factor* terbesar terletak pada stres kerja 5 (SK 5) dengan nilai sebesar 0,840. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat dikategorikan sangat tinggi. Hal ini menyatakan bahwa "karyawan mengerjakan pekerjaannya sesuai *job specification* yang saya miliki". Hal tersebut dirasakan oleh karyawan dimana karyawan memiliki kemampuan untuk memenuhi *job specification* pada pekerjaan tersebut yang sesuai dengan keahlian atau kemampuan karyawan tersebut dalam menjalankan pekerjaan. Komponen penting dalam menentukan *job specification* pada suatu pekerjaan perlu memperhatikan mengenai *knowledge, skills, abilities, and other characteristics* (KSAOs) yang dimana hal ini menjadi parameter dalam menentukan *job specification*. (KSAOs) yang dimana *knowledge* yang merupakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan, yang dapat dilihat berdasarkan

background pendidikannya. Selanjutnya *skills* merupakan kebutuhan akan keterampilan yang bersifat spesifik seperti pengoprasian mesin, komunikasi dan lainnya. Selanjutnya *abilities* yang merupakan keterampilan dasar yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengerjakan tugas, meningkatkan skil dan lainnya. Lalu yang terakhir mengenai *other characteristics* yaitu faktor personal seperti motivasi, kepribadian, minat dan lainnya. Dengan karyawan yang dapat memenuhi *job specification* maka karyawan dapat menekan tingkat stres sebab karyawan dapat mengerjakan pekerjaan tersebut sebab memiliki keahlian tersebut terhadap pekerjaan yang karyawan tersebut kerjakan dan membuat karyawan tidak kesulitan dalam bekerja karena karyawan.

Sedangkan nilai *loading factor* terendah terdapat pada stres kerja 7 (SK 7) dengan nilai sebesar 0,713. Berdasarkan nilai tersebut dikategorikan sangat tinggi. Hal ini menyatakan bahwa “karyawan tetap nyaman walaupun terdapat konflik di tempat kerja”. Hal tersebut tidak membuat karyawan stres maupun khawatir akan pekerjaannya terganggu atau terancam jika terjadi konflik di tempat kerja begitu. Sebab jika terjadi konflik pada suatu perusahaan akan mengurangi kelancaran antar karyawan dalam organisasi dan akan menyebabkan stres yang berkepanjangan yang berdampak buruk pada karyawan tersebut (Sunarta, 2015 hlm.3&12). Konflik merupakan pekerjaan yang harus dapat diselesaikan secara baik oleh perusahaan, jika terdapat konflik berkepanjangan merupakan salah satu faktor kegagalan manajemen dalam mengatasi konflik tersebut. Konflik yang berkepanjangan akan sangat buruk bagi perusahaan, yang berdampak langsung pada kegiatan perusahaan. Faktor yang menyebabkan konflik yaitu perbedaan pendapat, salah paham, merasa dirugikan, perasaan sensitif, struktur, dan pribadi. Hal tersebut tentunya akan memberikan dampak yang negatif seperti subjektif dan emosional, frustrasi, dan saling menjatuhkan. Sedangkan dengan adanya konflik juga dapat memberikan dampak yang positif dan memberikan kelebihan bagi perusahaan seperti menimbulkan karyawan yang mampu mengoreksi diri sendiri, dan meningkatkan prestasi dengan memberikan motivasi pada dirinya untuk menjadi lebih baik.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti jika stres kerja positif tinggi maka kinerja karyawan juga akan tinggi. Hal tersebut sesuai berdasarkan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Arien Ramanta Wila, Renny Husniati dan Alnisa Min

Fadlillah (2021) pada karyawan Divisi Linehaul & Shuttle Warehouse Lazada Cimanggis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan yakni lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diperoleh berdasarkan hasil dari Original Sample yang memiliki nilai sebesar 0,400, selanjutnya berdasarkan hasil dari uji T Statistics menunjukkan nilai $t_{hitung} 3,882 > t_{tabel} 1.986$ bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lalu memiliki nilai signifikan (P values) sebesar $0,000 < 0,05$ menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sesuai dengan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan ditunjukkan pada indikator pada penelitian ini yaitu fasilitas, kebersihan, sirkulasi udara, hubungan yang harmonis dan kesempatan untuk maju, sebagai hal yang positif sesuai apa yang dirasakan oleh responden dalam meningkatkan kinerja dalam bekerja. Hasil yang diperoleh dengan menggunakan analisis deskriptif dapat memperoleh nilai *loading factor* tertinggi terdapat lingkungan kerja 2 (LK 2) dengan nilai sebesar 0,830. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat dikategorikan sangat tinggi. Hal ini menyatakan bahwa “karyawan memiliki tempat kerja yang nyaman untuk bekerja”. Tempat kerja yang nyaman tentunya akan membuat karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan maksimal dan fokus tanpa terganggu dengan adanya gangguan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan menjaga kesehatan karyawan. Tempat kerja yang nyaman dapat diperoleh dengan tempat kerja yang bersih dan teratur, yang dimana tempat karyawan dalam bekerja selalu dibersihkan hingga tidak ada debu, sampah ataupun serangga demi kenyamanan karyawan itu sendiri.

Sedangkan nilai *loading factor* terendah terdapat pada lingkungan kerja 9 (LK 9) dengan nilai sebesar 0,723. Berdasarkan nilai tersebut dikategorikan sangat tinggi. Hal ini menyatakan bahwa “karyawan mendapat kesempatan yang sama dengan pegawailainya dalam peningkatan karier atau promosi”. Dengan semua karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam peningkatan karier dan promosi yang berdampak kepada karyawan yang akan termotivasi untuk mengembangkan diri

dan memotivasi diri sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Pengembangan karir pada seorang karyawan perlu dilakukan sebab seseorang yang memiliki pekerjaan dalam sebuah perusahaan, mengharapkan adanya kemajuan, dan diberi kesempatan kepada karyawan untuk maju dan menjadi lebih baik. Pengembangan karier dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti *on the job training* yang dimana karyawan mendapat pelatihan di lingkungan perusahaan, *off the job training* yang dimana karyawan mendapat pelatihan di luar lingkungan kerja, mutasi & rotasi dimana perubahan posisi atau tempat kerja yang diberikan kepada karyawan baik dalam bentuk vertikal maupun horizontal, coaching yang dimana karyawan mendapat metode atau keterampilan baru dalam melaksanakan pekerjaannya, dan promosi yang dimana karyawan mendapatkan posisi yang lebih tinggi dibanding sebelumnya. Dengan seluruh karyawan mendapat kesempatan yang sama dalam hal tersebut dengan tujuan karyawan memiliki peluang untuk mengembangkan diri untuk menjadi baik, yang tentunya akan berdampak baik pada dirinya dan juga perusahaan.

Sesuai dengan hal ini maka dapat dikatakan yakni lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti jika lingkungan kerja tinggi maka kinerja karyawan juga akan tinggi. Hal tersebut sejalan sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Ria Oktavian, Evi Susanti dan Tantri Yanuar R Syah (2020) yang dimana menghasilkan konklusi yakni lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan yakni disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diperoleh berdasarkan hasil dari Original Sample yang memiliki nilai sebesar 0,157, selanjutnya berdasarkan hasil dari uji T Statistics menunjukkan nilai $t_{hitung} 2,766 > t_{tabel} 1.986$ bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lalu memperoleh nilai signifikan (P values) sebesar $0,007 < 0,05$ menghasilkan konklusi bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sesuai dengan hal demikian dapat dikatakan yakni disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan ditunjukkan pada indikator pada penelitian ini yaitu ketepatan waktu hadir dalam bekerja, ketaatan terhadap standar kerja dan Kepatuhan terhadap

peraturan, sebagai hal yang positif sesuai apa yang dirasakan oleh responden dalam meningkatkan kinerja dalam bekerja. sesuai dengan hasil pada analisis deskriptif dapat diketahui yakni nilai *loading factor* terbesar terletak pada disiplin kerja 3 (DK 3) dengan nilai sebesar 0,852. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat dikategorikan sangat tinggi. Hal ini menyatakan bahwa “karyawan taat dan tertib sesuai standart perusahaan dalam bekerja”. Hal ini menyatakan bahwa karyawan taat dan tertib pada peraturan yang ada dip perusahaan, peraturan diterapkan oleh perusahaan tentu agar tujuan dapat tercapai, oleh sebab itu karyawan diminta untuk patuh akan peraturan yang dibuat. Peraturan yang dibuat tentunya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar karyawan dalam bekerja dengan sungguh-sungguh dan mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu. Pada *new normal* saat ini dimana karyawan harus beradaptasi dengan peraturan baru mengenai protokol kesehatan yang dimana karyawan lebih didorong untuk lebih taat pada peraturan ini agar dapat menekan penyebaran covid-19 dalam perusahaan dan tidak mengganggu kegiatan di perusahaan.

Sedangkan nilai *loading factor* terendah terdapat pada disiplin kerja 1 (DK 1) dengan nilai sebesar 0,801. Berdasarkan nilai tersebut dikategorikan sangat tinggi. Hal ini menyatakan bahwa “karyawan datang dan pulang tepat waktu sesuai aturan di perusahaan”. Hal ini menyatakan bahwa karyawan tidak datang terlambat dan pulang tepat sesuai waktu yang ditetapkan berdasarkan aturan yang dilaksanakan oleh perusahaan. Karyawan yang tidak disiplin akan keterlambatan, akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Apabila karyawan terlalu sering lembur tentunya akan berpengaruh terhadap tingkat stres karyawan karena letih dalam bekerja ataupun terbebani akan pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti jika disiplin kerja tinggi maka kinerja karyawan juga akan tinggi. Dengan demikian sesuai berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan oleh Arief Rahman (2021) yang dimana menghasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian simultan bahwa stres kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, hal ini dilihat

berdasarkan uji simultan (F) menghasilkan yaitu $F_{hitung} 126,66 > F_{tabel} 2,70$. Berdasarkan hal tersebut maka dapat menyatakan yakni stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan ditunjukkan pada indikator pada penelitian ini yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan sebagai sesuatu hal yang positif sesuai apa yang dirasakan oleh responden dalam meningkatkan kinerja dalam bekerja. berdasarkan ini maka semakin tinggi stres positif maka semakin tinggi kinerja karyawan

Sesuai hal tersebut maka dapat menyatakan yakni lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat ditunjukkan pada indikator pada penelitian ini yaitu fasilitas, kebersihan, sirkulasi udara, hubungan yang harmonis dan kesempatan untuk maju, sebagai hal yang positif sesuai apa yang dirasakan oleh responden dalam meningkatkan kinerja dalam bekerja. berdasarkan hal ini dinyatakan bahwa semakin meningkat lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan sesuai hal dapat diungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, menggunakan ditunjukkan di indikator pada penelitian ini yaitu ketepatan saat hadir pada bekerja, ketaatan terhadap SOP perusahaan dalam bekerja dan kepatuhan terhadap peraturan, menjadi hal yang positif sesuai dengan apa yang dirasakan oleh responden dalam menaikkan kinerja pada bekerja. Berdasarkan hal ini dinyatakan bahwa meningkat disiplin kerja, maka meningkat juga kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut yakni stres kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilaksanakan oleh Yannik Ariyati, Ferry Muliadi Manalu dan Liza Mulia Putri (2021) yang dimana menyatakan bahwa stres kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Sesuai dengan hasil analisis menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS) menggunakan SmartPLS 3.2.9 halnya penelitian ini, dengan membahas permasalahan mengenai pengaruh Stres kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Dapat disimpulkan hasil dalam penelitian ini yakni Sesuai dengan hasil pada penelitian ini menyatakan yakni stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Sesuai dengan hasil pada

penelitian ini menyatakan yakni lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil pada penelitian ini menyatakan yakni disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil pada penelitian ini menyatakan yakni stres kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT XYZ.

Daftar Pustaka

- Abdullah, F. B., & Widayati, N. (2021). *Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mutiara Indah Purnama Bekasi*. Trisakti School Of Management.
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lhokseumawe: Unimal Press.
- Annual Report PT XYZ, Tahun 2020
- Arifin, A. (2021). *The Effect Of Leadership Style And Work Environment On Work Stress And Employee Performance*. Scitepress, hlm.236–242.
- Ariyati, Y., Manalu, F. M., & Putri, L. M. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bidang Rawat Jalan Rs Graha Hermina Kota Medan*. Jurnal Bening, 8(1), 110–115.
- Badan Pusat Statistik Republik Indonesia. (2021). *Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Triwulan IV-2020*.
- Badu, Q. S., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). *Validitas Dan Realibilitas Penelitian Dilengkapi Analisis Dengan Nvivo, Spss, Dan Amos*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Chen, M. (2019). *The Impact Of Expatriates' Cross-Cultural Adjustment On Work Stress And Job Involvement In The High-Tech Industry*. *Frontiers In Psychology*, Vol 10.
- Firdaus, Rijali, S., & Susiani. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Aparat Desa Di Kantor Kecamatan Awang Kabupaten Barito Timur*. Japb, Vol 2, hlm.600–614.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*

- Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Jurnal Sains Manajemen, Vol 7, No 1, hlm.35–54.
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). *Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence And Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies)*. Dinasti International Journal Of Digital Business Management, Vol 1, hlm.645–662.
- Rialmi, Z. (2020). *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bhakti Karya Distribusi Indonesia*. Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), Vol 3, No 3, hlm.286–293.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif , Kualitatif Dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhariyadi, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoritis-Praktis*. Surabaya.
- Sunarta. (2015). *Konflik Dalam Organisasi (Merugikan Sekaligus Menguntungkan)*. Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi, Vol 10, No 1, hlm.1–14.
- Verdina, A., Husniati, R., & Siswantini, T. (2021). *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Penyuluhan Pertanian Di Kementerian Pertanian*. Prosiding Biema, Vol 2, hlm.255–266.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Wisnubroto, P., Asih, E. W., & Ndikoe, L. O. A. K. (2020). *Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Pendekatan Metode Human Resouces Scorecard (Hrs) Di Cv Jati Barokah Raha Kabupaten Muna*. Jurnal Teknologi, Vol 11, hlm.12–26.

