

ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KERJASAMA TIM DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian *Sewing* di PT. Pinnacle Apparels)

Fajar Wahyu Miska Nanda Fitriyana¹, Nurmiyati², Pitaloka Dharma Ayu³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Fajarwhymiska14@gmail.com, zeus.ramses@yahoo.com, ayuloka@gmail.com

ABSTRACT

Performance management is management about creating relationships and ensuring effective communication between workers and their superiors. The purpose of this research is to determine the effect of work stress, job descriptions, and job satisfaction on employee performance. The research was conducted at PT. Pinnacle Apparels has a population of 210 people with a sample size of 138 respondents. The results of the analysis show that the t_{count} value for the work stress variable is $(4,645) > t_{table} (1,977)$ and the value is significant $(0.000 < 0.05)$, which means that work stress has a positive and significant effect on worker performance variables. The job description variable produces a t_{count} value of $(4,601) > t_{table} (1,977)$ and a significant value $(0.000 < 0.05)$, which means that the job description variable has a positive and significant effect on worker performance. The job satisfaction variable produces a calculated t_{value} of $(3,189) > t_{table} (1,977)$ and a significant value $(0.002 < 0.05)$, which means that the job satisfaction variable has a significant effect on the worker performance variable. From testing all independent variables simultaneously, the value of $F_{count} (37,340) > F_{table}$ was obtained at (2.67) with a significant level of $(0.000 > 0.05)$, indicating that the variables of work stress, job description and job satisfaction simultaneously have a significant effect on worker performance variables

Keywords: Individual characteristics, teamwork, communication, performance

ABSTRAK

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif antar pekerja dengan atasannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, deskripsi pekerjaan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilakukan di PT. Pinnacle Apparels dengan jumlah populasi berjumlah 210 orang dengan jumlah sampel 138 responden. Hasil analisa menunjukkan nilai t_{hitung} variabel stres kerja adalah sebesar $(4.645) > t_{tabel} (1.977)$ dan nilai signifikan $(0,000 < 0,05)$ yang artinya bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pekerja. Variabel deskripsi pekerjaan menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $(4.601) > t_{tabel} (1.977)$ dan nilai signifikan $(0,000 < 0,05)$ yang artinya bahwa variabel deskripsi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja. Variabel kepuasan kerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $(3.189) > t_{tabel} (1,977)$ dan nilai signifikan $(0,002 < 0,05)$ yang artinya bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pekerja. Dari pengujian semua variabel independen secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} (37.340) > F_{tabel}$ sebesar $(2,67)$ dengan tingkat signifikan $(0,000 > 0,05)$, maka menunjukkan bahwa variabel stres kerja, deskripsi pekerjaan, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pekerja

Kata kunci : stres kerja, deskripsi pekerjaan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

A. PENDAHULUAN 1. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan pekerja yang mandiri berfikir untuk lebih maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai perusahaan berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam perusahaannya dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup yang lebih panjang. Salah satu aspek yang mampu mewujudkan tujuan itu adalah tersedianya sumber daya manusia yang produktif dan berdaya saing. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan percaya bahwa untuk mencapai keberhasilan harus mengupayakan kinerja semaksimal mungkin, baik kinerja individu ataupun kelompok yang akhirnya berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan.

Menurut Marhawati, (2022) kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Berdasarkan uraian diatas diketahui bahwa salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kerja adalah dengan menghubungkan karakteristik individu, kerjasama tim dan komunikasi. Sehingga kinerja dapat meningkat dan perusahaan mampu mengetahui hubungan yang menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dari uraian di atas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Dari uraian di atas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Karakteristik, Individu Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pinnacle Apparels.**”

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Pinnacle Apparels?
- b. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Pinnacle Apparels?
- c. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Pinnacle Apparels?
- d. Apakah karakteristik individu, kerjasama tim dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Pinnacle Apparels?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh dari karakteristik individu, kerjasama tim dan komunikasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Pinnacle Apparels

B. LANDASAN TEORI 1. Kajian Pustaka Karakteristik Individu

Menurut Rahman (2020) karakteristik individu adalah sebuah watak yang melekat, sikap, perilaku, minat dan kemampuan yang memotivasi dan mempengaruhi perilaku individu dalam pengambilan keputusan di lingkungan kerja

Menurut Rahman (2020) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari karakteristik individu, yaitu : (1) Kemampuan (2) Kebutuhan (3) Sikap (4) Minat (5) Nilai

2. Kajian Pustaka Kerjasama Tim

Menurut Anggraeni (2023) mendefinisikan kerjasama tim sebagai kerjasama menggerakkan karyawan untuk berinteraksi yang hasilnya harus mempengaruhi kinerja tim. Kerjasama tim hakikatnya mempercepat pekerjaan agar cepat terselesaikan dengan dikerjakan secara kelompok.

Menurut Anggraeni (2023) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kerjasama tim, yaitu : (1) Tanggung jawab bersama (2) Saling berkontribusi (3) Pengarahan kemampuan secara maksimal (4) Komunikasi yang efektif

3. Kajian Komunikasi

Menurut Sutrisno (2017) komunikasi adalah sebuah konsep yang mempunyai banyak arti. Makna komunikasi dapat dibedakan menjadi proses komunikasi sosial makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Para ilmuwan sosial menggunakan metode ini untuk penelitian biasanya fokus pada aktivitas manusia dan komunikasi itu terkait pesan dan perilaku.

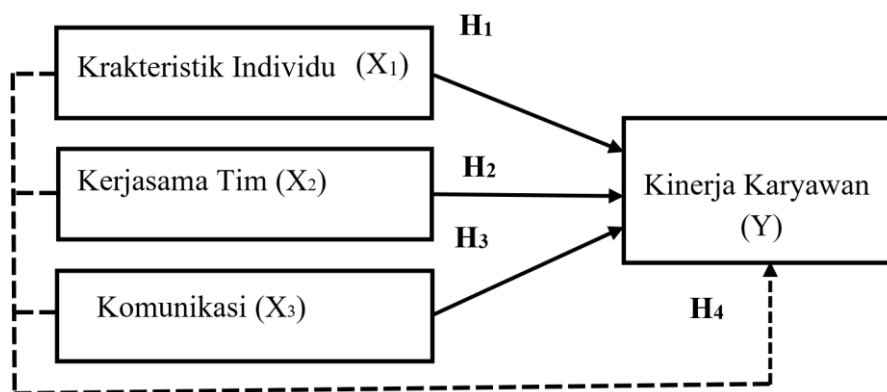
Menurut Sutrisno (2017), menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari Kepuasan Kerja, yaitu : (1) Pemahaman (2) Kesenangan (3) Pengaruh pada sikap (4) Hubungan yang semakin baik (5) Tindakan

4. Kajian Kinerja Karyawan

Menurut Marhawati, (2022) kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Menurut Marhawati, (2022) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari Kinerja Pegawai, yaitu : (1) Kualitas kerja (2) Kuantitas kerja (3) Tanggung jawab (4) Kerjasama (5) Insetif

5. Kerangka Pikir



C. METODE PENELITIAN 1. Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori adalah penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel penelitian dan menguji hipotesis orientasinya mengandung diskripsi tetapi fokusnya terletak pada hubungan dan pengaruh antar variabel Sugiyono (2013). Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Dalam penelitian ini akan berupaya menjelaskan hubungan antar variabel Stres Kerja (X_1), deskripsi pekerjaan (X_2), dan kepuasan kerja (X_3), dengan kinerja pegawai (Y).

2. Lokasi Penelitian

Lokasi yang telah ditetapkan oleh peneliti yaitu PT. Pinnacle Apparels Jln Soekarno Hatta KM 31 dusun kutan RT 4 RW 2 Randu Gunting Bergas Kabupaten Semarang, Jawa Tengah 50661.

3. Populasi dan Sample

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Pinnacle Apparels dengan jumlah karyawan sebanyak 210 yang berada di Kabupaten Semarang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan *purposive* dan *simple random sampling* dengan menggunakan Rumus Slovin

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan, peneliti mendapatkan data dari Sumber Data Primer dan Sumber Data Sekunder. Data Primer merupakan data yang telah dikumpulkan secara langsung dari obyek yang diamati dan diteliti secara langsung dengan melalui penyebaran kuesioner. Sumber data sekunder yang bersumber dari pencarian data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa data, catatan-catatan, surat kabar, transkrip, buku-buku, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 1. Analisis Korelasi Sederhana

- Korelasi sederhana variabel Karakteristik Individu (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai korelasi sebesar 0,530 artinya hasil kuat dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,60–0,799, dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 50. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Karakteristik Individu terdapat hubungan kuat terhadap Kinerja Karyawan.
- Korelasi sederhana variabel Kerjasama Tim (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai korelasi sebesar 0,478 artinya hasil sedang dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,40–0,599, dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 50. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kerjasama Tim terdapat hubungan sedang terhadap Kinerja Karyawan.
- Korelasi sederhana variabel Komunikasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai korelasi sebesar 0,517 artinya hasil sedang dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,40–0,599, dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 50. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi terdapat hubungan sedang terhadap Kinerja Karyawan.

2. Analisa Korelasi Berganda

Analisa korelasi berganda dapat di ketahui dari R sebesar 0,675 artinya hasil kuat dengan interpretasi berada di antara 0,60 – 0,799 dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 50. Jadi dapat di simpulkan bahwa variabel Karakteristik Individu, Kerjasama Tim, dan Komunikasi secara simultan terdapat hubungan kuat terhadap Kinerja Karyawan.

3. Analisa Regresi Sederhana

- Analisis regresi sederhana variabel variabel Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan dapat dituliskan, $Y = 9.521 + 0.570 X_1$ Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan bernilai positif, artinya jika Karakteristik Individu sama dengan 1 maka Kinerja Karyawan naik sebesar 0.570 atau sebaliknya.
- Analisis regresi sederhana variabel Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan dapat dituliskan, $Y = 11.768 + 0.456 X_2$. Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan bernilai positif, artinya jika Kerjasama Tim sama dengan 1 maka Kinerja Karyawan naik sebesar 0.456 atau sebaliknya.
- Analisis regresi sederhana Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dapat dituliskan, $Y = 10.389 + 0.520 X_3$ Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan bernilai positif, artinya jika Komunikasi sama dengan 1 maka Kinerja Karyawan naik sebesar 0,520 atau sebaliknya.

4. Analisa Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda variabel variabel Karakteristik Individu (X_1), Kerjasama Tim (X_2) dan Komunikasi (X_3) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 1.995 + 0,365 X_1 + 0,300 X_2 + 0,244 X_3$$

- Nilai (constant) sebesar 1.995 dapat diartikan bahwa apabila variabel Karakteristik Individu (X_1), Kerjasama Tim (X_2) dan Komunikasi (X_3) tidak mengalami perubahan maka Kinerja Karyawan PT. Pinnacle Apparels akan mengalami perubahan sebesar 1.995.
- Nilai koefisien regresi Karakteristik Individu (X_1) sebesar 0,365 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan variabel (X_1) Karakteristik Individu naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,365 satuan atau sebaliknya.
- Nilai koefisien regresi Kerjasama Tim (X_2) sebesar 0,300 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan variabel (X_2) Kerjasama Tim naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,300 saatau sebaliknya.tuan.
- Nilai koefisien regresi Komunikasi (X_3) sebesar 0,244 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan variabel (X_3) Komunikasi naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,244 satuan atau sebaliknya.

5. Analisa Determinasi

Hasil Analisis uji determinasi (*Adjusted R Square*) hasil hitungunya adalah sebesar 0.443. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Karakteristik Individu (X_1), Kerjasama Tim (X_2) Komunikasi (X_3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan PT. Pinnacle Apparels (Y) sebesar 44,3% dimana sisanya yaitu sebesar 55,7% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

6. Uji t

Uji t berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel

independen lain dianggap konstan. Interpretasi hasil Uji t dengan melihat hasil t_{hitung} dan signifikansinya.

Uji hipotesis Karakteristik Individu (X_1) terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} (4.645) > t_{tabel} (1.977). Nilai signifikansi berada pada angka $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak atau H_a diterima, penerimaan H_a artinya variabel Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji hipotesis Kerjasama Tim (X_2) terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} (4.601) > t_{tabel} (1.977). Nilai signifikansi berada pada angka $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak atau H_a diterima, penerimaan H_a artinya variabel Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji hipotesis Komunikasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} (3.189) > t_{tabel} (1.977). Nilai signifikansi berada pada angka $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak atau H_a diterima, penerimaan H_a artinya variabel Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

7. Uji F

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan untuk mengetahui signifikansi peran secara simultan. Interpretasi hasil Uji F dengan memperhitungan hasil F_{hitung} sebesar yang lebih besar daripada F_{tabel} yaitu sebesar 2.67 ($37.340 > 2.67$) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel Karakteristik Individu, Kerjasama Tim dan Komunikasi secara bersama - sama berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinnacle Apparels. Dengan demikian hipotesis (H_a) dalam penelitian ini diterima dan (H_0) ditolak.

E. PENUTUPAN 1. Kesimpulan

- Karakteristik Individu mempunyai hubungan dengan Kinerja Karyawan pada PT. Pinnacle Apparels dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,530 yang termasuk dalam kategori kuat. Karakteristik Individu berpengaruh Kinerja Karyawan pada PT. Pinnacle Apparels yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.570, nilai t_{hitung} sebesar 4.645 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.977 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,05$. Artinya Karakteristik Individu mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pinnacle Apparels.
- Kerjasama Tim mempunyai hubungan dengan Kinerja Karyawan pada PT. Pinnacle Apparels dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,468 yang termasuk dalam kategori sedang. Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pinnacle Apparels yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,456, nilai t_{hitung} sebesar 4.601 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.977 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,05$. Artinya Kerjasama Tim mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pinnacle Apparels.
- Komunikasi mempunyai hubungan dengan Kinerja Karyawan pada PT. Pinnacle Apparels. dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,517 yang termasuk dalam kategori sedang Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pinnacle Apparels yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,456, nilai t_{hitung} sebesar 3.189 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.977 dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < \text{taraf signifikansi } 0,05$. Artinya Komunikasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pinnacle Apparels.

- d. Karakteristik Individu, Kerjasama Tim, dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pinnacle Apparels. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} 37.340 lebih besar daripada F_{tabel} 2,67 (37.340 > 2.67) dengan signifikan sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).
- e. Hasil pengujian nilai koefisien determinasi ($Adj. R^2$) adalah sebesar 0,536. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Karakteristik Individu (X_1), Kerjasama Tim (X_2), dan Komunikasi (X_3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 55,7%, sedangkan sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang berhasil dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

- a. PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang harus mempertimbangkan beban kerja pegawai dan tekanan yang di berikan pekerja serta perusahaan harus bisa memberikan rasa kenyamanan dalam bekerja, sehingga tidak menimbulkan stress kerja pada pekerja. Stress kerja pada pekerja meningkat membuat kinerja pekerja akan menurun. Sebaiknya perusahaan bisa menghindari faktor-faktor yang dapat memicu terjadinya stress kerja pekerja dalam bekerja.
- b. PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang diharapkan lebih memperhatikan semangat kerja pekerja dengan memberikan deskripsi pekerjaan pada pekerja yang berkinerja tinggi karena apabila pemberian deskripsi pekerjaan tinggi maka tingkat kinerja pekerja akan ikut meningkat.
- c. PT. Permodalan Nasional Madani Ulam Persero Kabupaten Semarang diharapkan dapat meningkatkan kesadaran pekerja akan kedisiplinan kerja kepada pekerja sehingga kinerja pekerja akan ikut meningkat. Perusahaan perlu memperhatikan disiplin kerja pekerja terutama yaitu lebih memperhatikan tingkat ketidakhadiran pekerja dan pelaksanaan SOP saat bekerja.
- d. Agar kepuasan kerja dapat lebih meningkat, perlu juga ditambah faktor – faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja tersebut, misalnya fasilitas untuk karyawan ditambah dengan diadakannya sarana ruangan istirahat.
- e. Hasil penelitian ini tidak dapat digunakan sebagai acuan atau bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama karena hasilnya kurang dari 50% sehingga penelitian tidak akurat untuk dijadikan rujukan peneliti berikutnya.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., Mujiati, N. W. Dan Utama, I. M. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu. (2012).
- Afandi, P. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing (2018).
- Doni, Juni, Priansa, dan Suwatno. Manajemen SDM dalam Prganisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta. (2013).
- Ghozali. Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan Program IBM SPSS versi 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro (2016).
- Hani, T. Handoko. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta :BPFEYogyakarta. (2014).
- Hasibuan, H., Malayu. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara. (2014).
- Hasibuan, S., P. Manajemen sumber daya manusia. Cetakan keenam belas. Bumi Aksara. Jakarta (2013).
- Hasyim, Wachid; Rokhmatin, Isnaini. Pengaruh Kompetensi Dan Stress Kerja Terhadap kinerja pegawai PT Busana Utama Textile (Departemen Sewing). Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa, (2021).
- Jamalia, A., N., U., R. Pengaruh stress kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja pegawai Pada PT Trafoindo Prima Perkasa. Skripsi. (2015).
- Kasmir. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Edisi Pertama. Cetakan 1. Jakarta: PT. Raja Raja Grafindo Persada. (2016).
- Khaerul Umam,. Perilaku Organisasi. Cetakan 1. CV Pustaka Setia. Bandung 2010
- Maghfiroh, & Djati. Pengaruh Pengembangan Karir, stress kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal SWOT, VII(2) (2017).
- Mader, Margie and Clark. The Job Description Hand Book, Nolo Low for All, Barkeley (2013).
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta. (2016).
- Moorhead dan Griffin.. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat. (2013).
- Masram,. Manajemen Sumber Daya Profesional. Sidoarjo: Zifatama Publisher (2017).
- Nuraini, T. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru (2013)
- Putri, A., K. Pengaruh Stress Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja pekerja Supporting Pada Pt. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk Di Perawang Jurnal manajemen dan bisnis FEKON, (2015).
- Robbins, Perilaku Organisasi. Jilid I. Edisi Kesembilan, Alih Bahasa. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia (2015).
- Rangkuti, M., S. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pekerja Pada Pt. Multi Palma Sejahtera Kecamatan Bandar Seikijang Kabupaten Pelalawan. Skripsi. (2018).
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A., Judge. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta (2012).

Rivai, Veithzal. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. (2009).

Sari & Suhdarma, I., N. Pengaruh kepuasan kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan BRSU Tabanan.EJurnal Manajemen,\, (2017).

- Simamora, Henry. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke 3, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta. (2004).
- Shinta, Tiara. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja pegawai Studi Kasus Pada pekerja Pt. Delapan Naga Mas Kecamatan Tenayan Raya. Diss. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (2020).
- Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D (2013th ed.). ALFABET. (2016).
- Sugiono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabetha. (2019).
- Sedarmayanti. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama. (2017).
- Sondang P. Siagian.. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.. (2014)
- Sutrisno, E. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group. (2015).
- Umam, K. Perilaku Organisasi. Bandung: CV Pustaka Setia. (2018)
- Yoder Dale Personel Manajemen, edisi ke enam, Jakarta, PT.Prentice Hall of Inida. (2015).