

Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Kurniamitra Duta Sentosa Tbk)

Rico Tanujaya'
Universitas Buddhi Dharma
Email : ricotanujaya05@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kurniamitra Duta Sentosa Tbk. Dalam penelitian ini digunakan metode sampling jenuh. Responden berjumlah 57 orang yang menerima kuesioner dan didukung dengan SPSS Seri 25 untuk fasilitas pengolahan data. Dalam skripsi ini, penulis menggunakan analisis kuantitatif dengan melakukan Uji Validitas, Reliabilitas, Normalitas Data, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, Regresi Linear Berganda, Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi, uji t dan F. Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel X1 (Stres Kerja) memiliki nilai t_{hitung} senilai $0,508 < t_{tabel} 2,004$ dan signifikan $0,614 > 0,05$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak, variabel X2 (Lingkungan Kerja) memiliki nilai t_{hitung} senilai $5,643 > t_{tabel} 2,004$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, variabel X3 (Pelatihan) memiliki nilai t_{hitung} senilai $2,699 > t_{tabel} 2,004$ dan signifikan $0,009 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji hipotesis F menunjukkan $F_{hitung} 75,199 > F_{tabel} 2,78$ dengan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Pelatihan (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersamaan (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Kurniamitra Duta Sentosa Tbk.

Kata kunci : Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan dunia seperti saat ini, perkembangan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan pastinya akan berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan yang sebelumnya sudah ditetapkan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan mempunyai prestasi, dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan nilai tambah yang positif bagi perusahaan. Apabila setiap karyawan dapat bekerja dengan produktif, maka perusahaan dapat mencapai tujuannya. Dengan kata lain, kinerja karyawan mempengaruhi seluruh aspek aktivitas pekerjaan di dalam perusahaan, karena kelangsungan hidup suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Sumber daya manusia adalah hal yang penting dan utama yang harus diperhatikan di dalam suatu perkembangan karena dengan adanya SDM yang baik akan jauh lebih membantu dalam menjalankan kinerja suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas itu diperlukan dalam pengembangan perusahaan, semakin banyak SDM berkualitas di dalam perusahaan maka semakin berkembang juga perusahaan tersebut. Untuk itu perlu upaya perusahaan untuk terus mendorong kinerjanya agar karyawan tersebut produktif bekerja di perusahaan. Perusahaan membutuhkan SDM yang mempunyai pengetahuan, keahlian, dan perilaku kerja yang baik. Untuk memperoleh karyawan seperti itu maka perusahaan harus memperhatikan tingkat stres kerja karyawan, lingkungan kerja, dan pelatihan yang memadai. Sumber daya manusia disebuah perusahaan sangatlah harus dikelola secara profesional dan sungguh-sungguh agar tercapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kapabilitas perusahaan.

Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya perusahaan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Perusahaan juga diperlukan memandang karyawan sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan dan penghargaan

Sebuah perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja.

Karyawan yang bekerja dengan baik adalah karyawan yang memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik pula.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pemimpin perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Maka menjadi sangat penting bagi perusahaan untuk melakukan penilaian kinerja sumber daya manusia yang telah dicapai sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam menentukan kebijakan sumber daya manusia.

TINJAUAN PUSTAKA

Stres Kerja

Menurut (Siswoyo & Lilis Sulistyani 2020, 27) mengatakan bahwa:
"Suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya".

Lingkungan Kerja

Menurut Andy & Setia (Huwae & Andy 2023, 3) menyatakan bahwa :
"Lingkungan kerja bisa diartikan sebagai cara kerja maupun aturan-aturan kerja termasuk dalam kelompok atau dua orang atau lebih".
Menurut Sedarmayanti (Setia & Andy 2022, 4) mengatakan bahwa :
"Alat-alat serta bahan berada di daerah karyawan dan juga cara kerja serta aturan-aturan kerja seseorang maupun kelompok/lebih dari 2 orang yang disebut dengan lingkungan kerja".

Pelatihan

Menurut Simamora (Karlina & Rosento, 2019) menyatakan bahwa :
"Proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan".
Menurut Tjiptono (Willson & Hikmah 2020, 76) menyatakan bahwa :
"Pelatihan ialah sebuah siklus yang terus berjalan dan bukan hanya proses sementara, terutama karena teknologi dan keahlian bertumbuh pesat hingga sekarang ini, peran pelatihan atau Pendidikan memainkan peran yang sangat penting dalam memperlengkapi pekerja supaya lebih inovatif dalam mencapai target perusahaan yang efektif dan efisien".

Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (Priscillia & Andy 2022, 44) menyatakan bahwa :
"Kinerja merupakan hasil kerja individu tau kelompok di dalam suatu organisasi yang disesuaikan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dengan cara yang legal, sesuai dengan hukum, moral, serta etika sebagai upaya dalam pencapaian tujuan organisasi".

METODE

Jenis Penelitian

Menurut pendekatan yang digunakan, penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan kuantitatif. Dengan menggunakan metode penelitian tersebut sesuai untuk studi yang memilih masalah yang sudah terdefinisi dengan baik dan biasanya dilakukan pada sample yang besar. Pendekatan kuantitatif menggunakan data menarik sebagai dasar untuk membuat generalisasi tentang fenomena yang diteliti.

Menurut Nazir (Utami et al 2021, 2738) mengatakan bahwa :

“Penelitian Deskriptif secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta yang diteliti”.

Menurut Sugiyono (Aulia & Yulianti 2019, 71) mengatakan bahwa :

“Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis”.

Objek Penelitian

Objek penelitian yang disampaikan peneliti di dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Kurniamitra Duta Sentosa yang berdomisili di Tangerang.

Jenis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua jenis data yang berasal dari berbagai sumber, yaitu data primer dan data sekunder.

Menurut Nur Indriantoro dan Bambang Supomo (Tambunan & Simanjuntak 2021, 4) mengatakan bahwa :

“Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara)”.

Menurut Sugiyono (Nurjanah 2021, 121) mengatakan bahwa :

“Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya orang lain atau lewat dokumentasi”.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (Prawiyogi et al 2021, 449) mengatakan bahwa :

“Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang telah dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (Prawiyogi et al 2021, 449) mengatakan bahwa :

“Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu”.

3. Observasi

Menurut Morissan (Suryani et al 2018, 2) mengatakan bahwa :

“Observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan panca indra sebagai alat bantu utamanya”.

4. Studi Kepustakaan

Menurut Sugiyono (Sofiah et al. 2020, 4) mengatakan bahwa :

“Studi kepustakaan berkaitan dengan kajian secara teori melalui referensi-referensi terkait dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti”.

Populasi

Menurut Sugiyono (Belina & Andy 2023, 3) mengatakan bahwa :

“Populasi adalah suatu wilayah yang digeneralisasikan yang meliputi, objek dan subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Berdasarkan pengertian populasi diatas, maka yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Kurniamitra Duta Sentosa Tbk, sebanyak 57 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (Jasmalinda 2021, 2200) mengatakan bahwa :

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik sampling jenuh, maka sampel yang digunakan sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 57 orang.

HASIL

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-2.193	3.212		-.683	.498
	Stres Kerja	.049	.097	.041	.508	.614
	LingkunganKerja	.633	.112	.606	5.643	.000
	Pelatihan	.386	.143	.303	2.699	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Adapun persamaan yang dapat dilihat dari tabel analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = -2,193 + 0,049X_1 + 0,633X_2 + 0,386X_3 + e$$

Maka kesimpulan yang diperoleh yaitu :

1. Nilai konstanta kinerja karyawan (Y) sebesar -2,193 bernilai negatif artinya stres kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan berpengaruh sangat kecil atau hampir tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Koefisien X1 stres kerja sebesar 0,049 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan atau penurunan variabel X1 sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat atau menurun sebesar 0,049 (4,9%).
3. Koefisien regresi X2 lingkungan kerja sebesar 0,633, berarti bahwa setiap terjadi peningkatan atau penurunan variabel X2 sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat atau menurun sebesar 0,633 (63,3%).
4. Koefisien regresi X3 Pelatihan sebesar 0,386 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan atau penurunan variabel X3 sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat atau menurun sebesar 0,386 (38,6%).

Korelasi Berganda

Tabel 2. Korelasi Berganda

		Correlations			
		StresKerja	Lingkungan Kerja	Pelatihan	KinerjaKaryawan
StresKerja	Pearson Correlation	1	.615**	.656**	.612**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	57	57	57	57
LingkunganKerja	Pearson Correlation	.615**	1	.824**	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	57	57	57	57
Pelatihan	Pearson Correlation	.656**	.824**	1	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	57	57	57	57
KinerjaKaryawan	Pearson Correlation	.612**	.881**	.829**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	57	57	57	57

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan Stres Kerja sebesar 0,000 < 0,05 dengan nilai pearson 0,612 menunjukkan hubungan antara variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah kuat dan memiliki hubungan yang positif.
2. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan Lingkungan Kerja sebesar 0,000 < 0,05 dengan nilai pearson 0,881 menunjukkan hubungan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sangat kuat dan memiliki hubungan yang positif.
3. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan Pelatihan sebesar 0,000 < 0,05 dengan nilai pearson 0,829 menunjukkan hubungan antara variabel

Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan adalah sangat kuat dan memiliki hubungan yang positif.

Koefisien Determinasi

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	.810	.799	3.012

a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2

b. Dependent Variable: TotalY

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,799 atau 79,9%, yang berarti pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan yaitu 79,9%. Sedangkan untuk sisanya yang dimana sebesar 20,1% dijelaskan oleh variabel ataupun faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam analisis regresi ini.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 4. Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.193	3.212		-.683	.498
	StresKerja	.049	.097	.041	.508	.614
	LingkunganKerja	.633	.112	.606	5.643	.000
	Pelatihan	.386	.143	.303	2.699	.009

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dimana nilai t_{hitung} senilai 0,508 < t_{tabel} 2,004 dan sig 0,614 > 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga artinya Stres Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dimana nilai t_{hitung} senilai $5,643 > t_{tabel} 2,004$ dan $sig 0,000 < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan, dimana nilai t_{hitung} senilai $2,699 > t_{tabel} 2,004$ dan $sig 0,009 < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga artinya Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 5. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2046.677	3	682.226	75.199	.000 ^b
	Residual	480.832	53	9.072		
	Total	2527.509	56			

a. Dependent Variable: TotalY

b. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui nilai F_{hitung} yaitu sebesar 75,199 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan nilai $F_{hitung} 75,199 > F_{tabel} 2,78$ dengan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$. Dari hasil uji F (simultan) maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Pelatihan (X3) mempunyai pengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

- a. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dimana nilai t_{hitung} senilai $0,508 < t_{tabel} 2,004$ dan $sig 0,614 > 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga artinya Stres Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dimana nilai t_{hitung} senilai $5,643 > t_{tabel} 2,004$ dan $sig 0,000 < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana nilai t_{hitung} senilai $9,802 > t_{tabel} 2,004$ dan $sig 0,000 < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan, dimana nilai t_{hitung} senilai $2,699 > t_{tabel} 2,004$ dan $sig 0,009 < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga artinya Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- d. Diketahui nilai F_{hitung} yaitu sebesar $75,199$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan nilai $F_{hitung} 75,199 > F_{tabel} 2,78$ dengan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$. Dari hasil uji F (simultan) maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari Stres Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Pelatihan (X_3) mempunyai pengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

REFERENSI

- Aulia, A. R., & Yulianti, A. L. (2019). PENGARUH CITY BRANDING "A LAND OF HARMONY." *Jurnal Imial MEA*, 3(3), 71.
- Belina, N., & Andy. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kreatif Futura Makmur. *EMABU : EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS*, 2(2), 2.
- Huwae, A. I., & Andy. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Putera Sumber Pangan Tangerang. *EMABI : EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS*, 2(1), 3.
- Jasmalinda. (2021). PENGARUH CITRA MEREK DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN MOTOR YAMAHA DI KABUPATEN PADANG PARIAMAN. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 2200.
- Karlina, E., & Rosento. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed., Vol. 1). Graha Ilmu.
- Nurjanah. (2021). Analisis Kepuasan Konsumen dalam Meningkatkan Pelayanan Pada Usaha Laundry Bunda Nurjanah. *Jurnal Mahasiswa*, 1, 121.
- Prawiyogi, A. G., Sadih, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Membaca di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 449. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.787>
- Priscillia, L. A., & Andy. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Tbk-Honda Sales Operation. *EMABI : EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS*, 1(3), 4. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Setia, A. D., & Andy. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia. *EMABI : EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS*, 1(2), 4.
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., & Hernawan, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 1). <https://www.freepik.com/>
- Sofiah, R., Suhartono, & Hidayah, R. (2020). ANALISIS KARAKTERISTIK SAINS TEKNOLOGI MASYARAKAT (STM) SEBAGAI MODEL PEMBELAJARAN: SEBUAH STUDI LITERATUR CHARACTERISTICS ANALYSIS OF SCIENCE TECHNOLOGY SOCIETY (STS) AS A MODEL OF TEACHING: A LITERATURE STUDY. 7(1). <https://journal.uniku.ac.id/index.php/pedagogi>
- Suryani, I., Bakiyah, H., & Isnaeni, M. (2018). STRATEGI PUBLIC RELATIONS PT HONDA MEGATAMA KAPUK DALAM CUSTOMER RELATIONS. *EJournal*, 9(9), 2.
- Tambunan, B. H., & Simanjuntak, J. F. (2021). ANALISIS PELAKSANAAN KAS KECIL (PETTY CASH) PADA PT DELI JAYA SAMUDERA. *Journal Of Economics and Business*, 3(1), 4.

- Utami, D. P., Dwi, M., Moalana, F. N., Marliyanti, F., & Hidayat, A. (2021). IKLIM ORGANISASI KELURAHAN DALAM PERSPEKTIF EKOLOGI. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(12), 2738.
- Willson, C., & Hikmah. (2020). PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KINCO PRIMA. *PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KINCO PRIMA*, 8(3), 76.