

# Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Derma Elok Farma

Suhendra<sup>1)</sup>, Yakobus Angga<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup>Universitas Buddhi Dharma

JL. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1)</sup>suhendra.suhendra@ubd.ac.id

<sup>2)</sup>iamyakoga@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Oktober 2021;  
Perbaikan 30 Oktober 2021;  
Diterima 5 Desember 2021;  
Tersedia online 15 Desember 2021

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Stres Kerja  
Lingkungan Kerja  
Budaya Organisasi  
Kinerja Karyawan

## Abstrak

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Derma Elok Farma. Penelitian ini dilaksanakan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung dan penyebaran kuisioner. Dalam penjabaran hasil penelitian, penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Dan untuk mendapatkan hasil penelitian, penulis melakukan analisis regresi linear berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi, uji asumsi klasik, uji t, dan uji F. Dari dilakukannya analisis linear berganda, didapat hasil persamaan  $Y = 24.214 - 0.265 X_1 + 0.138 X_2 + 0.382 X_3 + e$ , yang artinya jika stres kerja mengalami penurunan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.265. Kemudian untuk lingkungan kerja dan budaya organisasi jika mengalami penurunan atau kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan atau kenaikan sebesar 0.138 untuk lingkungan kerja, dan 0.382 untuk budaya organisasi. Dari dilakukannya perhitungan koefisien determinasi, didapat hasil hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu stres kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dengan persentase pengaruh sebesar 55% dan sisanya 45% dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan hasil uji hipotesis didapat thitung untuk stres kerja sebesar -3.210 dengan nilai signifikansi 0.002, thitung untuk lingkungan kerja sebesar 1.250 dengan nilai signifikansi 0.217, dan thitung untuk budaya organisasi sebesar 2.869 dengan nilai signifikansi 0.006. Dengan tabel sebesar 2.005 yang diperoleh dari tabel distribusi untuk  $df = 57 - 4$  dan tingkat signifikansi yaitu 0,05 dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk stres kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi diperoleh nilai Fhitung sebesar 21.587 dengan Ftabel 2.78 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

## I. PENDAHULUAN

Di masa pandemi Covid-19 seperti sekarang ini, banyak perusahaan yang merumahkan para karyawannya. Hal itu dilakukan agar perusahaan tidak gulung tikar karena tidak sanggup untuk membayar gaji karyawan, sebagai akibat dari tidak bergeraknya aktivitas perusahaan karena larangan dari pemerintah untuk tidak melakukan pertemuan dengan orang lain, ataupun diam di rumah selama beberapa hari kedepan untuk memutus rantai penyebaran virus tersebut.

Perusahaan dalam tindakannya merumahkan karyawan memerlukan adanya manajemen yang handal terpenting manajemen sumber daya manusia, karena mereka yang tersisa adalah aset penting dalam melakukan perencanaan,

\* Corresponding author

doi:

melaksanakan, dan mengkoordinasikan aktivitas perusahaan sehingga dapat membangun budaya organisasi yang efektif di masa pandemi agar perusahaan dapat bangkit kembali bahkan dapat unggul dari perusahaan pesaing (Kurnia et al., 2019).

Bagi karyawan, masa pandemi sekarang ini membuat mereka sulit untuk bekerja dan beraktivitas, seperti penggunaan makser saat bekerja membuat karyawan kurang leluasa untuk bernafas dan berkomunikasi, dan juga penggunaan moda transportasi umum untuk pergi bekerja seperti kereta dan bus, penumpangnya dibatasi sehingga waktu dalam perjalanan semakin lama.

## II.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Stres Kerja**

Menurut (Siagian 2014, 300) menyatakan bahwa :

“Stres Kerja merupakan kondisi dimana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran, dan emosi. Apabila stres yang timbul tidak diatasi dengan segera, maka akan berakibat pada kemampuan seseorang berinteraksi”.

Menurut (Handoko 2014, 200) menyatakan bahwa :

“Stres Kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya”.

Menurut (Sinambela 2016, 472) menyatakan bahwa :

“Stres Kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan”.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut (Siagian 2014, 56) menyatakan bahwa :

“Lingkungan Kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”.

Menurut (Sedarmayanti 2014, 25) menyatakan bahwa :

“Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut (Afandi 2018, 65) menyatakan bahwa :

“Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”.

### **Budaya Organisasi**

Menurut (Sedarmayanti 2014, 75) menyatakan bahwa :

“Budaya Organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini”.

Menurut (Darodjat 2015, 6) menyatakan bahwa :

“Budaya Organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai - nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi”.

Manurut (Edgar Schein 2016, 20) menyatakan bahwa :

“Budaya Organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu, diajarkan atau diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah yang terjadi”.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut (Mangkunegara 2016, 67) menyatakan bahwa :

“Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh karyawan, yang merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut (Sutrisno 2016, 172) menyatakan bahwa :

“Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”.

Menurut (Fahmi 2017, 188) menyatakan bahwa :

“Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

### III. METODE

Berdasarkan penggolongan taraf penelitian, dalam penelitian ini penulis menggunakan **penelitian deskriptif**. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Derma Elok Farma berjumlah 67 Karyawan.

#### Jenis\_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	31	54.4	54.4	54.4
Perempuan	26	45.6	45.6	100.0
Total	57	100.0	100.0	

#### Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30_Tahun	37	64.9	64.9	64.9
31-40_Tahun	17	29.8	29.8	94.7
41-50_Tahun	3	5.3	5.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

#### Pendidikan\_Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	14	24.6	24.6	24.6
D3	17	29.8	29.8	54.4
S1	26	45.6	45.6	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan rumus Slovin. Berdasarkan hasil hitung rumus slovin sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 57 karyawan PT. Derma Elok Farma.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{67}{1 + 67(5\%)^2} = \frac{67}{1.1675} = 57.3875 \rightarrow 57$$

Dalam melakukan penelitian ini penulis memakai beberapa teknik pengumpulan data, yaitu sebagai berikut :

1. Teknik Pengumpulan Data Primer

a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit

b. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lainnya. Observasi dilakukan dengan melihat langsung di lapangan

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya

2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder

a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan langkah yang penting dimana setelah seseorang peneliti menetapkan topik penelitian, langkah selanjutnya adalah melakukan kajian teoritis dan referensi yang terkait dengan penelitian yang dilakukan

b. Riset Internet

Dilakukan untuk mencari data yang berhubungan atau dibutuhkan untuk data tambahan, juga data yang kurang di situs web yang menyediakan data yang diperlukan seperti repositori dan diglib (*Digital Library*).

Teknik analisa data yang digunakan untuk melakukan uji pada data yang ada adalah sebagai berikut :

1. Uji Data Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono 2017, 121) menyatakan bahwa :

“Validitas berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.

Menurut (Sugiyono 2015, 183) rumus Uji Validitas adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2] [n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi (Validitas).

x = Nilai pada subjek Item “n”.

y = Nilai total subjek.

n = Banyaknya sampel.

Data dapat dikatakan valid apabila hasil perhitungan nilai r hitung bernilai lebih besar daripada nilai rtabel pada nilai signifikansi sebesar  $\alpha = 0,05$ .

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono 2017, 130) menyatakan bahwa :

“Uji Reliabilitas adalah sejauhmana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan”.

Menurut (Sugiyono 2015, 168) rumus Uji Reliabilitas dengan menggunakan teknik Cronbach adalah sebagai berikut :

$$rn = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(\sum \frac{b}{r} \sigma^2\right)$$

Keterangan :

rn = Reliabilitas

k = Jumlah Butir Pertanyaan

$\sum t \sigma^2$  = Jumlah Varian Butir

$a^2t$  = Varian Total

Uji Reliabilitas dapat diukur apabila :

- 1) Apabila koefisien Alpha > nilai signifikansi 60% ataupun 0,6 maka kuisioner dapat dikatakan reliabel.
- 2) Apabila koefisien Alpha < nilai signifikansi 60% ataupun 0,6 maka kuisioner dapat dikatakan tidak reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali 2018, 161) menyatakan bahwa :

“Uji Normalitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau mendekati normal atau tidak”.

Berikut dua cara untuk mengetahui apakah residual beredar secara normal atau tidak :

- 1)  $Sig \geq 0,05$  = residual menyebar normal.
- 2)  $Sig \leq 0,05$  = residual menyebar tidak normal.

### b. Uji Multikolinieritas

Menurut (Priyatno, 2017 120) menyatakan bahwa :

“Multikolinieritas berarti antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1)”.

Pada desain regresi yang benar semestinya tidak terjadi hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel bebas. Efek akibat dari adanya multikolinieritas adalah koefisien korelasi tidak menentu dan kesalahan jadi sangat besar.

Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas umumnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Priyatno 2017, 167) menyatakan bahwa :

“Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas”.

Kriteria dasar yang penting dalam menentukan keputusan yaitu :

- 1) Jika terdapat pola gambar tertentu, seperti titik-titik yang mewujudkan desain yang teratur (pola gelombang, pola melebar lalu menyempit), maka dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola atau desain yang jelas, seperti titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 3. Uji Model Statistik

### a. Uji Analisa Regresi Linier Berganda

Menurut (Sugiyono 2015, 277) menyatakan bahwa :

“Analisis Regresi Linier Berganda, yaitu teknik untuk dapat menentukan korelasi antara variabel dependen dengan variabel independen yang menggunakan metode statistik umum”.

Menurut (Sugiyono 2015, 277) rumus Regresi Linier Berganda adalah sebagai berikut :

$$\gamma = \alpha + \beta^1 X_1 + \beta^2 X_2 + \beta^2 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan  
X1 = Stres Kerja  
X2 = Lingkungan Kerja  
X3 = Budaya Organisasi  
 $\beta^1 \beta^2$  = Koefisien Regresi  
E = Error

b. Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali 2018, 97) menyatakan bahwa :

“Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”.

Menurut (Sugiyono 2015, 231) rumus Koefisien Determinasi adalah sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{(ryX_1)^2 + (ryX_2)^2 + (ryX_3)^2 - 2 \cdot (ryX_1) \cdot (ryX_2) \cdot (ryX_3) \cdot (rX_1X_2X_3)}{1 - (rX_1X_2X_3)^2}$$

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Dari perhitungan tersebut, peluang hasil yang didapat yaitu :

- 1) Jika  $R^2 = 0$ , Persentase sumbangan pengaruh yang didapat variabel dependen dari variabel independen adalah tidak ada.
- 2) Jika  $R^2 = 1$ , Persentase sumbangan pengaruh yang didapat variabel dependen dari variabel independen adalah sempurna.

c. Analisa Koefisien Korelasi

Menurut (Sugiyono 2017, 248) menyatakan bahwa :

“Variabel yang diteliti adalah data rasio maka teknik statistik yang digunakan adalah koefisien korelasi Pearson Product Moment”.

Cara mendapat keterangan keadaan korelasi dipakai kriteria sebagai berikut :

- 1) 0.00 – 0.19 : Sangat Lemah

- 2) 0.20 – 0.39 : Lemah
- 3) 0.40 – 0.59 : Sedang
- 4) 0.60 – 0.79 : Kuat
- 5) 0.80 – 1.0 : Sangat Kuat

Menurut (Sugiyono 2015, 183) rumus Koefisien Korelasi Pearson Product Moment adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2] [n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi.
- x = Variabel independen
- y = Variabel dependen
- n = Banyak sampel.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji t (Uji Parsial)

Menurut {Sugiyono 2017, 223} menyatakan bahwa :

“Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti”.

Menurut (Sugiyono 2015, 250) rumus Uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- n = Jumlah Responden
- r = Koefisien Korelasi
- r<sup>2</sup> = Koefisien Determinasi
- t = Pengujian Hipotesis

Hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

Ha :  $\beta > 0$ , berarti adanya hubungan yang bersifat positif antara variabel X dengan variabel Y.

Ha :  $\beta < 0$ , berarti adanya hubungan yang bersifat negatif antara variabel X dengan variabel Y.

Ho :  $\beta = 0$ , berarti tidak adanya hubungan antara variabel X dengan variabel Y.

Ho :  $\beta \neq 0$ , berarti adanya hubungan antara variabel X dengan variabel Y.

Cara menguji hipotesis nol (Ho) dapat menggunakan kriteria sebagai berikut :

1) Bila nilai thitung  $\leq$  nilai ttabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak

2) Bila nilai thitung  $\geq$  nilai ttabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Nilai pada kolom signifikansi dapat digunakan untuk melakukan pengujian probabilitas dengan kriteria sebagai berikut :

1) Jika nilai probabilitas  $\geq 0,1$  maka Ho di terima dan Ha ditolak

2) Jika nilai probabilitas  $\leq 0,1$  maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Apabila  $H_0$  diterima, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, dan sebaliknya apabila  $H_0$  ditolak, maka variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji F (Uji Simultan)

Menurut (Sugiyono 2015, 192) mengatakan bahwa :

“Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat”.

Dalam melaksanakan uji F ini dapat dilakukan dengan cara melakukan perbandingan besarnya nilai Fhitung dengan Ftabel, dengan cara sebagai berikut :

- 1) Menghitung nilai Fhitung yang didapatkan dari nilai pada kolom F pada tabel Anova.
- 2) Menghitung nilai Ftabel dengan nilai signifikansi tertentu,
- 3) Uji hipotesis dengan kriteria sebagai berikut :
  - a) Jika nilai Fhitung < nilai Ftabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
  - b) Jika nilai Fhitung > nilai Ftabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- 4) Membuat keputusan apakah  $H_a$  atau  $H_0$  yang diterima.

Menurut (Sugiyono 2015, 257) rumus Uji F adalah sebagai berikut :

$$Fh = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

R = Koefisien Korelasi berganda yang telah ditentukan.

N = Jumlah anggota sampel.

K = Jumlah Variabel independen.

Setelah memperoleh nilai Fhitung, kemudian melakukan perbandingan antara nilai Fhitung dengan nilai Ftabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0.5 atau 5%, yang artinya memiliki probabilitas besar dari hasil penarikan kesimpulan memiliki probabilitas 95% atau 5% digunakan dalam menentukan Ftabel.

IV.

HASIL

Deskripsi Variabel Bebas

Dalam melakukan analisa pengaruh Stres Kerja, terdapat 10 pernyataan yang dibuat oleh oleh penulis berkaitan dengan Stres Kerja yang diberikan kepada responden yaitu karyawan PT. Derma Elok Farma yang dijadikan sampel yang berjumlah 57 karyawan, berikut hasil dari tanggapan karyawan :

- 1) Karyawan tidak mampu bekerja sama dengan rekan kerja.

**Tabel 1**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Pernyataan 1 Variabel  $X_1$**

**$X_{1.1}$**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	34	59.6	59.6	59.6
	TS	18	31.6	31.6	91.2
	KS	4	7.0	7.0	98.2
	S	1	1.8	1.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data SPSS 26

Dapat dilihat data dari tabel 1 di atas, sebanyak 34 karyawan (59.6%) menyatakan sangat tidak setuju, 18 karyawan (31.6%) menyatakan tidak setuju, 4 karyawan (7.0%) menyatakan kurang setuju, dan 1 karyawan (1.8%) menyatakan setuju. Maka dapat dibuat kesimpulan sebagian besar karyawan menyatakan sangat tidak setuju yaitu sebanyak 34 karyawan dengan persentase 59.6% bahwa karyawan tidak mampu bekerja sama dengan rekan kerja.

#### Deskripsi Variabel Terikat

Dalam melakukan analisa pengaruh Kinerja Karyawan, terdapat 10 pernyataan yang dibuat oleh oleh penulis berkaitan dengan Kinerja Karyawan yang diberikan kepada responden yaitu karyawan PT. Derma Elok Farma yang dijadikan sampel yang berjumlah 57 karyawan, berikut hasil dari tanggapan karyawan :

- 1) Standar kualitas kerja yang ditentukan perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan.

**Tabel 1**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Pernyataan 1 Variabel Y**

Y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	10	17.5	17.5	17.5
	S	27	47.4	47.4	64.9
	SS	20	35.1	35.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data SPSS 26

Dapat dilihat data dari tabel 1 di atas, sebanyak 10 karyawan (17.5%) menyatakan kurang setuju, 27 karyawan (47.4%) menyatakan setuju, dan 20 karyawan (35.1%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dibuat kesimpulan sebagian besar karyawan menyatakan setuju yaitu sebanyak 27 karyawan dengan persentase 47.4% bahwa standar kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan.

#### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel

Dalam penelitian kali ini, penulis menetapkan 10 pernyataan yang memiliki kaitan dengan Stres Kerja, untuk mendapatkan keterangan bahwa 10 pernyataan tersebut reliabel demikian dilakukan uji reliabilitas sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**CASE PROCESSING SUMMARY**

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	57	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber : Hasil olah data SPSS 26

Berdasarkan pada tabel 1 di atas, dapat ditemukan bahwa responden berjumlah 57 orang sehingga dapat dibuktikan bahwa tidak ada data yang keluar dari perhitungan.

**Tabel 2**  
**RELIABILITY STATISTICS**

Cronbach's Alpha	N of Items
.985	10

Sumber : Hasil olah data SPSS 26

Berdasarkan pada tabel 2 di atas, variabel dikatakan reliabel sebab nilai *Cronbach's Alpha* yaitu 0,985 melebihi dari 0,60 dengan jumlah pernyataan sebanyak 10 pernyataan, sehingga data hasil kuesioner dapat dipergunakan untuk proses analisis.

**Tabel 3**  
**ITEM-TOTAL STATISTICS**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X <sub>1.1</sub>	16.60	56.209	.921	.984
X <sub>1.2</sub>	16.18	54.862	.904	.984
X <sub>1.3</sub>	16.28	53.848	.935	.983
X <sub>1.4</sub>	15.93	52.602	.927	.983
X <sub>1.5</sub>	16.05	53.265	.931	.983
X <sub>1.6</sub>	16.33	53.155	.949	.983
X <sub>1.7</sub>	16.53	55.147	.932	.983
X <sub>1.8</sub>	16.14	51.551	.954	.983
X <sub>1.9</sub>	16.40	52.459	.942	.983
X <sub>1.10</sub>	16.51	56.647	.923	.984

Sumber : Hasil olah data SPSS 26

Berlandaskan tabel 3 di atas, penulis menetapkan besarnya nilai  $r_{\text{tabel}}$  dengan *degree of freedom* yaitu  $N - 3$  atau  $57 - 3 = 54$  dengan tingkat signifikansi 5% pada distribusi  $r_{\text{tabel}}$  maka didapat nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0.2632, yang jika

diperbandingkan dengan nilai  $r_{hitung}$  pada kolom *Corrected Item Total Correlation*, nilai  $r_{hitung}$  dari 10 pernyataan mengenai stres kerja melebihi nilai  $r_{tabel}$  dengan kata lain semua pernyataan valid.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

**ONE-SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV TEST**

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.92385618
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.047
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil olah data SPSS 26

Berdasarkan Tabel di atas, terlihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ) sehingga bisa diambil kesimpulan dari uji statistik non parametik Koglomorov-Smirnov (K-S), data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

**COEFFICIENTS<sup>a</sup>**

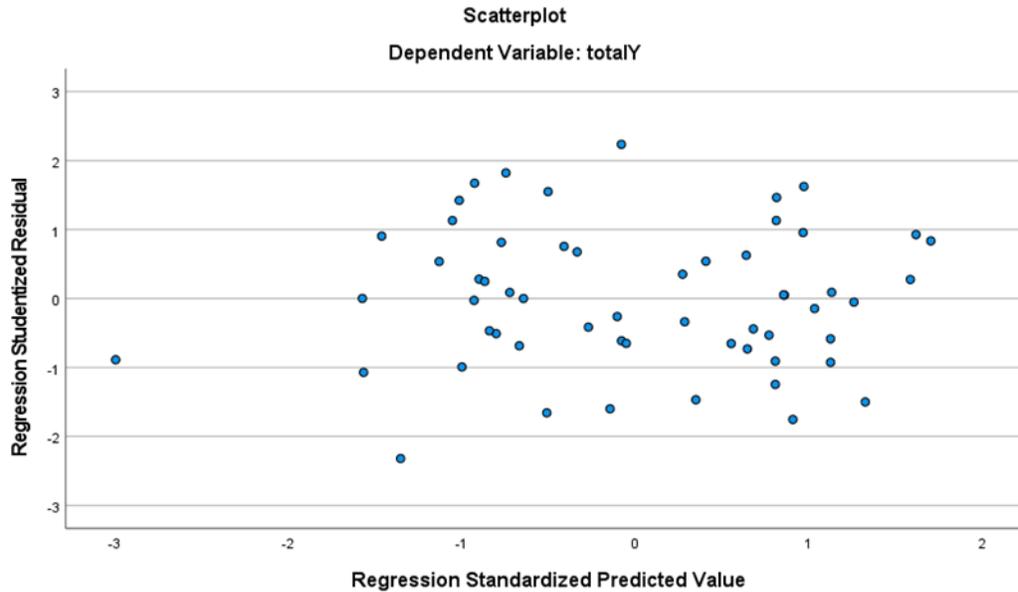
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	24.214	5.743		4.216	.001		
X <sub>1</sub>	-.265	.082	-.344	-3.210	.002	.738	1.356
X <sub>2</sub>	.138	.111	.161	1.250	.217	.514	1.947
X <sub>3</sub>	.382	.133	.380	2.869	.006	.485	2.063

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat nilai Tolerance X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> sebesar 0.738, 0.514, 0.485 dan nilai VIF menunjukkan nilai sebesar 1,356, 1,947, dan 2,063. Jadi, dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolinieritas karena nilai Tolerance variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> melebihi 0,1 dan nilai VIF variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> tidak lebih dari 10.

3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil olah data SPSS 26

Dengan melihat gambar di atas, dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas karena terlihat tidak tercipta suatu pola yang jelas, pola yang dimaksud seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y.

Uji Model Statistik

a. Analisis Regresi Linier Berganda

**COEFFICIENTS<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.214	5.743		4.216	,001
X <sub>1</sub>	-.265	.082	-.344	-3.210	.002
X <sub>2</sub>	.138	.111	.161	1.250	.217
X <sub>3</sub>	.382	.133	.380	2.869	.006

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, nilai-nilai yang terdapat pada bagian *Unstandardized Coefficients* kolom B, dapat dipergunakan untuk melakukan penyusunan persamaan regresi. Dapat dilihat nilai Constant sebesar 24.214, nilai koefisien Stres Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar -0.265, nilai koefisien Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0.138, dan nilai koefisien Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>) sebesar 0.382. Dari nilai-nilai koefisien dari kolom B dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 24.214 - 0.265 X_1 + 0.138 X_2 + 0.382 X_3 + e$$

b. Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,602 <sup>a</sup>	,362	,351	3,511
2	,693 <sup>b</sup>	,480	,461	3,200
3	.742 <sup>a</sup>	.550	.524	3.005

- a. Predictors: (Constant), X<sub>1</sub>
- b. Predictors: (Constant), X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>
- c. Predictors: (Constant), X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>
- d. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data SPSS 26

Dapat dilihat pada tabel di atas, nilai Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) adalah sebesar 0.550, itu berarti persentase sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel independen yaitu Stres Kerja (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), dan Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 55%, dan sisanya 45% pengaruh diberikan oleh variabel lain.

c. Analisis Hubungan Antar Variabel

**CORRELATIONS**

	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	Y
X <sub>1</sub> Pearson Correlation	1	-.443**	-.491**	-.602**
Sig. (2-tailed)		,001	,001	,001
N	57	57	57	57
X <sub>2</sub> Pearson Correlation	-.443**	1	.687**	.574**
Sig. (2-tailed)	,001		,001	,001
N	57	57	57	57
X <sub>3</sub> Pearson Correlation	-.491**	.687**	1	.659**
Sig. (2-tailed)	,001	,001		,001
N	57	57	57	57
Y Pearson Correlation	-.602**	.574**	.659**	1
Sig. (2-tailed)	,001	,001	,001	
N	57	57	57	57

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

Sumber : Hasil olah data SPSS 26

Berdasarkan tabel atas, dapat dilihat nilai rhitung (Pearson Correlation) korelasi antara Stres Kerja (X<sub>1</sub>) dengan Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar -0.620 > rtabel 0.2632, itu berarti ada hubungan yang kuat antara variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Karena rhitung dalam analisa ini bersifat negatif dapat disimpulkan hubungan antara dua variabel tersebut saling berlawanan atau bila dijabarkan jika Stres Kerja (X<sub>1</sub>) mengalami penurunan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan, sebaliknya jika Stres Kerja (X<sub>1</sub>) mengalami peningkatan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan.

Dapat dilihat nilai rhitung (Pearson Correlation) korelasi antara Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) dengan Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0.574 > rtabel 0.2632, itu berarti ada hubungan yang sedang antara variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Kemudian dapat dilihat nilai rhitung (Pearson Correlation) korelasi antara Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>) dengan Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0.659 > rtabel 0.2632, itu berarti ada hubungan yang kuat antara variabel Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Karena

rhitung kedua variabel ini bersifat positif sehingga dapat diartikan hubungan antara kedua variabel itu terhadap variabel dependen saling melekat atau dengan kata lain jika Lingkungan Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) mengalami peningkatan/penurunan maka Kinerja Karyawan (Y) turut mengalami peningkatan/penurunan.

Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

**COEFFICIENTS<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
1 (Constant)	24.214	5.743		4.216	,001
X <sub>1</sub>	-.265	.082	-.344	-3.210	.002
X <sub>2</sub>	.138	.111	.161	1.250	.217
X <sub>3</sub>	.382	.133	.380	2.869	.006

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data SPSS 26

Berdasarkan nilai signifikansi, variabel Stres Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.002. Karena nilai signifikansi 0.002 < nilai probabilitas 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Berdasarkan perbandingan nilai thitung dengan ttabel, diketahui nilai thitung variabel Stres Kerja (X1) sebesar -3.210 < ttabel 2.005, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Artinya terdapat pengaruh yang bersifat negatif dari Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan nilai signifikansi, variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.217. Karena nilai signifikansi 0.217 > nilai probabilitas 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ditolak. Berdasarkan perbandingan nilai thitung dengan ttabel, diketahui nilai thitung variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 1.250 < ttabel 2.005, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh dari Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan nilai signifikansi, variabel Budaya Organisasi (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.006. Karena nilai signifikansi 0.006 < probabilitas 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Berdasarkan perbandingan nilai thitung dengan ttabel, diketahui nilai thitung variabel Budaya Organisasi (X3) sebesar 2.869 > ttabel 2.005, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Artinya terdapat pengaruh yang bersifat positif dari Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji F (Simultan)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	385,591	1	385,591	31,274	,000 <sup>b</sup>
Residual	678,129	55	12,330		
Total	1063,719	56			
2 Regression	510,650	2	255,325	24,929	,000 <sup>c</sup>
Residual	553,070	54	10,242		
Total	1063,719	56			
3 Regression	584,979	3	194,993	21,587	,000 <sup>d</sup>
Residual	478,740	53	9,033		
Total	1063,719	56			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X<sub>1</sub>

c. Predictors: (Constant),  $X_1$ ,  $X_2$

d. Predictors: (Constant),  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$

Sumber : Hasil olah data SPSS 26

hasil uji F memperlihatkan nilai Fhitung variabel Stres Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 21.587, sedangkan Ftabel dengan degree of freedom =  $df$  ; dimana  $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$  ;  $df_2 = n - k = 57 - 4 = 53$ , maka dapat diketahui nilai Ftabel sebesar 2.78. Dengan demikian Fhitung 21.587 > Ftabel 2.78, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Dapat dibuat kesimpulan bahwa Stres Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Nilai Fhitung variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 31.274 > Ftabel 2.78 dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti Stres Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Nilai Fhitung variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 24.929 > Ftabel 2.78 dengan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ . jadi dapat disimpulkan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, berarti Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

## V. KESIMPULAN

1. Hasil perhitungan koefisien korelasi antara variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) yaitu sebesar -0.620. Maka dapat disimpulkan Stres Kerja ( $X_1$ ) memberikan pengaruh yang kuat dan bersifat negatif terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di PT. Derma Elok Farma.
2. Hasil perhitungan koefisien korelasi antara variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) yaitu sebesar 0.574. Maka dapat disimpulkan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memberikan pengaruh yang sedang dan bersifat positif terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di PT. Derma Elok Farma.
3. Hasil perhitungan koefisien korelasi antara variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) yaitu sebesar 0.659. Maka dapat disimpulkan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memberikan pengaruh yang kuat dan bersifat positif terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di PT. Derma Elok Farma.
4. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi model 1 menunjukkan R squaredengan nilai 0.362, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel stres kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 36.2% dan sisa 63.8% dipengaruhi variabel lain. Model 2 memperlihatkan R squaredengan nilai 0.480, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 48% dan sisa 52% dipengaruhi variabel lain. Model 3 menunjukkan angka R square sebesar 0.550, maka persentase sumbangan pengaruh yang didapat variabel independen yaitu stres kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan budaya organisasi ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 55%, dan sisa 45% dipengaruhi variabel lain.
5. Dari hasil uji t nilai thitung variabel stres kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar  $-3.210 < 2.005$  ttabel dengan signifikansi sebesar  $0.002 < 0.05$ , berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal tersebut menjelaskan bahwa stres kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Derma Elok Farma. Nilai thitung variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar  $1.250 < 2.005$  ttabel dengan nilai signifikansi  $0.217 > 0.05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Hal tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Derma Elok Farma. Nilai thitung variabel budaya organisasi ( $X_3$ ) adalah sebesar  $2.869 > 2.005$  ttabel dengan nilai signifikansi  $0.006 < 0.05$  berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan budaya organisasi ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Derma Elok Farma.
6. Dari hasil uji F model 1 menunjukkan nilai Fhitung variabel stres kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar  $31.274 > 2.78$  Ftabel dengan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ . maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, berarti stres kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Derma Elok Farma. Model 2 menunjukkan nilai Fhitung variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar  $24.929 > 2.78$  Ftabel dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya Stres Kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Derma Elok Farma. Model 3 menunjukkan nilai Fhitung variabel stres

kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $21.587 > 2.78$  Ftabel dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya stres kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan budaya organisasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Derma Elok Farma.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. **Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator**. Riau: Zanafa Publishing. 2018
- Bintoro dan Daryanto. **Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan**. Yogyakarta: Gaya Media. 2017.
- Cox. **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Hulaifah Gaffar**. Jakarta: PT. Indeks. 2015.
- Darodjat, T. Achmad. **Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat**. Bandung: PT. Refika Aditama. 2015.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Alfabeta. 2017.
- Kurnia, Y., Isharianto, Y., Giap, Y. C., Hermawan, A., & Riki. (2019). Study of application of data mining market basket analysis for knowing sales pattern (association of items) at the O! Fish restaurant using apriori algorithm. *Journal of Physics: Conference Series*, 1175(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1175/1/012047>
- Fahmi, Irham. **Analisis Laporan Keuangan**. Bandung: Alfabeta. 2017.
- Firmansyah, M. Anang dan Budi W. Mahardhika. **Pengantar Manajemen**. Yogyakarta: Deepublish. 2018.
- Ghozali, Imam. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25**. Semarang: Universitas Diponegoro. 2018.
- Hamali, Arif Yusuf. **Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: CAPS. 2016.
- Handoko, T. Hani. **Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd)**. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta. 2014.
- Hasibuan, Malayu S.P. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2017
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. **Perilaku Organisasi**. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat. 2014.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2016.
- Nawawi, Hadari. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif**. Yogyakarta: Gajah Mada University Press. 2014.
- Priyatno, Duwi. **Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS**. Jakarta: Andi Publisher. 2017.
- Rivai, Veithzal. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**. Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada. 2014.
- Robbins, Stephen P. **Manajemen**. Edisi 13. Jakarta: Erlangga. 2016.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. **Perilaku Organisasi**. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat. 2015.
- Schein, Edgar H. **Organizational Culture and Leadership**. San Francisco: Jossey Bass. 2016.
- Sedarmayanti. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Jakarta: Mandar Maju. 2014.
- Sedarmayanti. **Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja**. Bandung: PT. Refika Aditama. 2017.

Siagian, Sondang P. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.

Simamora, Henry. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: STIEY. 2015.

Sinambela, L. Poltak. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara. 2016.

Sugiyono. **Statistik Non Parametris**. Bandung: Alfabeta. 2015.

Sugiyono. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta. 2017.

Sutrisno, Edy. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana. 2016.