

Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Primatech Engineering Medan

Shelly¹, Syawaluddin², Aidil Putra³, Thomas Sumarsan Goh⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen, STIE Professional Manajemen College Indonesia

Abstrak

This research was conducted on employees who work at PT. Primatech Medan Engineering. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of communication and work discipline on employee work stress. The population and sample in this study were found to be 50 people. The sampling technique used is saturated. Data collection techniques are by distributing questionnaires and interviews. Data analysis used multiple linear regression analysis. The conclusion in the study that simultaneously communication and work discipline have a positive and significant effect on work stress of employees of PT. Primatech Medan Engineering. Partially, communication affects the work stress of PT. Primatech Medan Engineering. Partially, work discipline has a positive and significant effect on work stress of PT. Primatech Medan Engineering. The magnitude of the coefficient of determination can be seen from the Adjusted R Square value is 0.316 which means that it explains that employee stress is 31.6% while the remaining 68.4% is influenced by variables that are not examined such as: work rotation, conflict, salary, and so on.

Kata kunci : *Communication, Work Discipline, and Employee Job Stress*

Copyright (c) 2023 Shelly

✉ Corresponding author :

Email Address : sselychn@gmail.com

PENDAHULUAN

Kemajuan sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Apapun bentuk serta tujuannya, yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh satu organisasi/perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia

Mengingat besarnya pengaruh stres pada pegawai terhadap pekerjaan, pengelolaan terhadap stres itu sendiri harus mendapatkan perhatian penuh dan kepastian dari manajemen perusahaan agar tujuan organisasi bisa lebih mudah tercapai. Stres adalah: suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Orang yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis, kondisi tersebut meskipun dapat juga terjadi karena penyebab lain, tetapi pada umumnya hal itu merupakan gejala stress. Indikasi-indikasi tersebut menyebabkan terjadinya stres pada karyawan di PT Primatech Engineering yang terlihat oleh peneliti yang jika dibiarkan akan menimbulkan kerugian dan akan mengancam kelangsungan hidup perusahaan yaitu: munculnya

stres dapat disebabkan oleh adanya berbagai sumber stres, diantaranya seperti: komunikasi yang tidak terjalin dengan baik antara atasan dan bawahan maupun antar karyawan di perusahaan PT Primatech Engineering di mana saat karyawan sering melakukan kesalahan dalam mengkomunikasikan kegiatan operasional kerja perusahaan sehingga menyebabkan karyawan sering dimarahi atasan dan dikenakan denda jika melakukan kesalahan yang mengakibatkan kerugian materi bagi perusahaan yang membuat karyawan mengalami stres kerja serta faktor kedisiplinan kerja yang diterapkan berlebihan oleh perusahaan PT Primatech Engineering sehingga mengakibatkan stres di mana karyawan diharuskan menyelesaikan pekerjaannya dengan *deadline* yang relatif singkat selain itu karyawan juga sering menunda pekerjaan juga sehingga tugas yang diberikan atasan tidak bisa diselesaikan dengan baik.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, tingkat absensi tinggi serta *turn over* yang tinggi yang pada akhirnya menyebabkan biaya yang bertambah besar. Setiap orang di manapun ia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber penyebab stres bagi orang lain. Mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan.

Komunikasi yang tercipta dalam sebuah organisasi akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena semuanya tergantung pada kemampuan seseorang untuk mengkomunikasikan suatu informasi, dan juga kemampuan seseorang untuk menerima pesan tersebut dan memberikan umpan balik terhadap informasi yang telah diterimanya. Namun kurang ketersediaan alat atau fasilitas komunikasi, serta perbedaan penafsiran memicu munculnya miskomunikasi dan konflik.

Dari pengamatan awal peneliti di lapangan, masalah komunikasi yang terjadi di perusahaan PT Primatech Engineering yaitu: barang terlalu lama kosong karena tidak dikomunikasikan untuk diorder, barang overstock karena tidak adanya komunikasi gudang dan pembelian, Kesalahan jurnal transaksi sehingga terjadi selisih, kesalahan potongan harga, barang datang tidak sesuai nota pembelian dan tidak dikomunikasikan sehingga tidak dilakukannya retur barang, kesalahan komunikasi dalam pengantaran orderan, sehingga karyawan yang melakukan kesalahan akan di denda sesuai dengan jumlah kesalahan yang dilakukan sehingga karyawan menjadi stres.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin karyawan sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja pegawai, tanpa adanya disiplin kerja peraturan atau ketetapan yang ada pada organisasi itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaiannya. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh Instansi. Disiplin seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga dapat dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Dari pengamatan awal peneliti di lapangan, masalah disiplin kerja yang terjadi di perusahaan PT Primatech Engineering yaitu: keterlambatan karyawan masuk kerja maupun saat jam istirahat, perusahaan menerapkan jadwal dan tenggat waktu yang

terlalu cepat sehingga karyawan merasa stres akibat tekanan pekerjaan tersebut untuk harus diselesaikan tepat waktu sedangkan karyawan banyak yang menunda-nunda pekerjaan. Kesadaran karyawan akan disiplin kerja juga sangat rendah dikarenakan karyawan juga merasa tertekan dengan beban kerja yang ada di perusahaan sehingga karyawan juga tidak betah bekerja lama-lama di kantor. Hal ini menjadi masalah saat atasan meminta penyerahan pekerjaan yang sudah jatuh tempo tetapi masih belum diselesaikan karyawan dikarenakan karyawan yang tidak disiplin sehingga hal ini menyebabkan karyawan sering dimarahi atas ketidaksiplinan tersebut sehingga meningkatkan stres kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

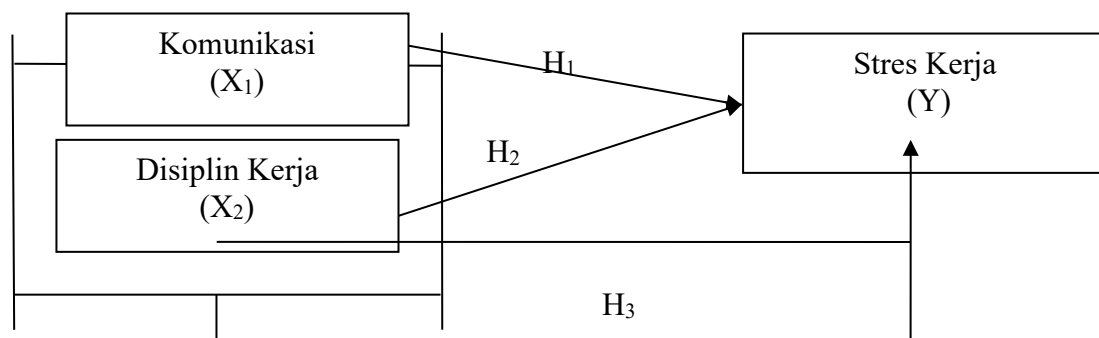
Kajian Teoritik

Menurut Afandi (2016:47), Komunikasi merupakan suatu proses dimana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui beragam saluran. Suatu proses yang mentransmisikan pesan kepada penerima pesan melalui berbagai media yang dilakukan komunikator adalah suatu tindakan komunikasi.

Menurut Sutrisno (2017:97), "Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hamali (2017 : 241), "Stress di tempat kerja adalah sebuah masalah kritis yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan, dan masyarakat."

Kerangka Berpikir



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

Menurut Kasmir (2018:255), Komunikasi juga memiliki hubungan yang erat dengan stres kerja. Artinya jika komunikasi yang efektif tidak tercapai maka stres kerja karyawan akan meningkat. Namun jika komunikasi kerja tercapai dan memuaskan, maka stres kerja akan turun dan ini tentu menguntungkan perusahaan.

Menurut Pieter (2017:125) "Ada kalanya, efek dari stres kerja mendorong seseorang bekerja lebih produktif, lebih konsisten, lebih disiplin, lebih teratur, dan berprestasi lebih baik.

Menurut Umama (2019:99), "Berdasarkan 3 tahap perubahan stress dapat diketahui bahwa munculnya stress itu bersumber dari kurangnya disiplin karyawan, komunikasi yang tidak efektif dan tidak tercapainya prestasi kerja."

Hipotesis

Menurut Wibowo (2021:72), Hipotesis adalah suatu dugaan atau jawaban sementara yang mungkin benar tetapi mungkin juga salah. Hipotesis sebenarnya suatu dugaan, tidaklah hanya asal membuat tetapi dugaan didasarkan atas teori-teori atau hasil-hasil penelitian yang pernah dilakukan.

- H1: Komunikasi berpengaruh terhadap Stres Kerja karyawan PT. Primatch Engineering Medan
 H2: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja karyawan PT. Primatch Engineering Medan
 H3: Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja karyawan PT. Primatch Engineering Medan

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi yang menjadi objek penelitian ini adalah : PT. Primatch Engineering Medan yang beralamat di Jl. Setiabudi - Komplek Setia Budi Business Point Blok CC-14 - Medan. Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2021 sampai dengan Juni 2022. Menurut Sugiyono (2017:80), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya." Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah : seluruh karyawan yang berjumlah 50 orang.

Menurut Sugiyono (2017:81), "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut." Teknik yang digunakan untuk menentukan berapa jumlah sampel yang akan digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85), "Sampling jenuh adalah : teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel."

Dengan demikian dapat disimpulkan banyaknya jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 50 orang dengan teknik sampling jenuh.

Model analisis data yang digunakan dalam hipotesis penelitian ini adalah model analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan program software SPSS versi 26 windows. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat digunakan rumus analisis regresi berganda sebagai :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Stres Kerja karyawan

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi Variabel X₁
(Komunikasi)

b₂ = Koefisien Regresi Variabel X₂ (Disiplin Kerja)

X₁ = Variabel Komunikasi

X₂ = Variabel Disiplin Kerja

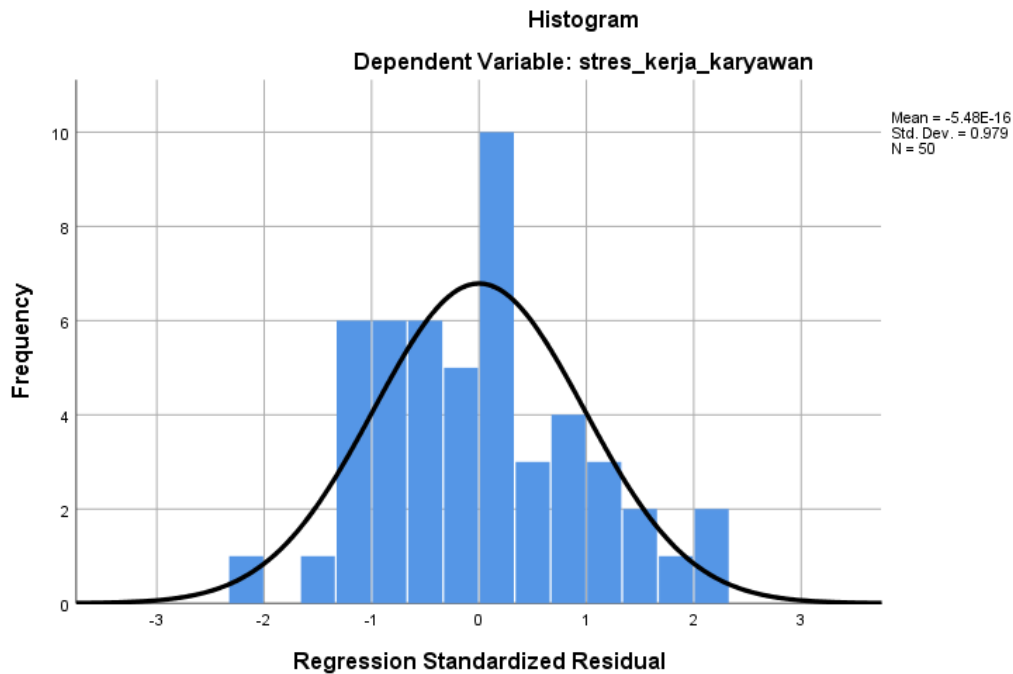
e = Persentase Kesalahan (0,5)

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian hipotesis regresi berganda menyatakan bahwa terdapat pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Stres Kerja karyawan PT. Primatech Engineering Medan.

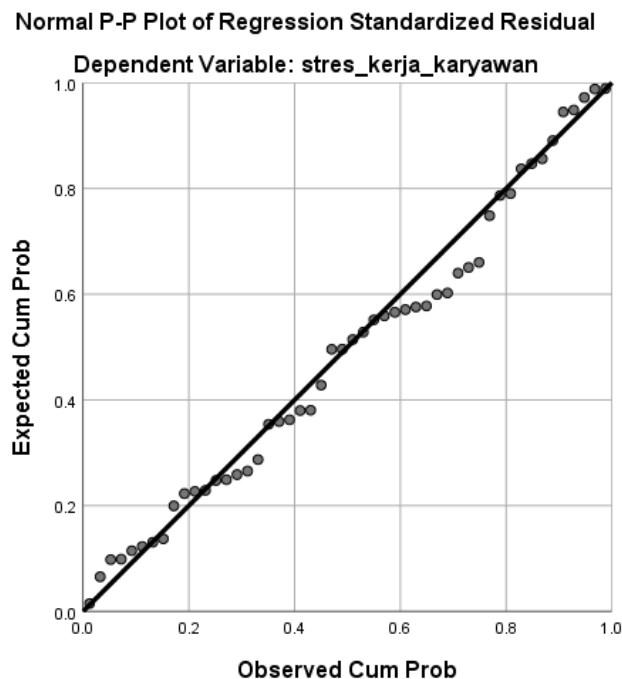
Uji Normalitas



Sumber : Hasil Penelitian 2022 (Data Diolah)

Gambar 4.2. Uji Normalitas Histogram

Gambar 4.2. menunjukkan data riil membentuk garis kurva cenderung simetris tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan, maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.



Sumber : Hasil Penelitian 2022 (Data Diolah)

Gambar 4.3. Uji Normalitas Normal P-P Plot

Gambar 4.3. Grafik *Normalitas P-P Plot* terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan sebagian besar mendekati, mengelilingi garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal..

**Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.23716583
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.053
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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 Penelitian 2022 (Data Diolah)

Tabel 4.12. terlihat bahwa hasil uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan 0,200 lebih besar 0,05. Dengan demikian dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

**Tabel 4.13 Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan...

1	(Constant)	23.577	7.553		3.121	.003		
	komunikasi	.835	.307	.341	2.722	.009	.890	1.124
	disiplin_kerja	.620	.205	.378	3.017	.004	.890	1.124

a. Dependent Variable: stres_kerja_karyawan

Sumber : Hasil Penelitian 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.13. di atas bahwa masing-masing variabel Komunikasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) mempunyai nilai *tolerance* sebesar $0,890 > 0,1$ sedangkan nilai VIF masing-masing variabel Komunikasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) yakni 1,124 lebih kecil dari 10, dengan demikian pada uji multikolinearitas tidak terjadi korelasi antar variabel Komunikasi dengan Disiplin Kerja.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.712	4.602		2.762	.008
	komunikasi	-.167	.187	-.136	-.892	.377
	disiplin_kerja	-.061	.125	-.075	-.490	.626

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Hasil Penelitian 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.14. diatas, dilihat bahwa nilai signifikan variabel Komunikasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) adalah : 0,377 dan 0,626 yang lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.20. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.577	7.553		3.121	.003
	komunikasi	.835	.307	.341	2.722	.009
	disiplin_kerja	.620	.205	.378	3.017	.004

a. Dependent Variable: stres_kerja_karyawan

Sumber : Hasil penelitian,2022 (data diolah)

$$Y = 23,577 + 0,835 \text{ Komunikasi} + 0,620 \text{ Disiplin Kerja}$$

Makna dari persamaan analisis regresi linier berganda diatas adalah :

1. Konstanta sebesar 23,577 yang berarti bahwa jika tidak terdapat nilai variabel Komunikasi dan Disiplin Kerja, maka Stres Kerja karyawan adalah 23,577.
2. Koefisien regresi Komunikasi sebesar 0,835 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan Komunikasi 1 satuan akan meningkatkan Stres Kerja karyawan sebesar 0,835 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,620 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan Disiplin Kerja 1 satuan akan meningkatkan Stres Kerja karyawan sebesar 0,620 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Uji Determinasi (R^2)

Tabel 4.21. Pengujian Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.587 ^a	.344	.316	9.432

- a. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, komunikasi
b. Dependent Variable: stres_kerja_karyawan

Sumber : Hasil penelitian,2022 (data diolah)

Tabel 4.21. menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0.316 berarti Komunikasi dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan Stres Kerja karyawan sebesar 31,6% sedangkan sisanya 68,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti seperti : rotasi kerja, konflik, gaji, dan sebagainya.

Uji F (Simultan)

Tabel 4.22. Hasil Pengujian secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2195.144	2	1097.572	12.338	.000 ^b
	Residual	4180.936	47	88.956		
	Total	6376.080	49			

a. Dependent Variable: stres_kerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, komunikasi

Sumber : Hasil penelitian,2022 (data diolah)

Nilai F_{tabel} diperoleh dari :

$df_1 = k-1 = 3-1 = 2$, di mana k adalah : jumlah variabel dependen dan independen

$df_2 = n-k = 50-3 = 47$, di mana n adalah : jumlah sampel

F_{tabel} sesuai tabel F adalah 3,20

Berdasarkan Tabel 4.22. dapat dilihat bahwa nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($12,338 > 3,20$), H_3 diterima. maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja karyawan PT Primatech Engineering Medan. dan pengaruhnya adalah : positif dengan taraf signifikan (α) adalah : 5%. Dengan melihat probabilitasnya yang lebih kecil dari taraf signifikan ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan tersebut berpengaruh signifikan.

Uji t (Parsial)

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu :

Tabel 4.23. Hasil Pengujian secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.577	7.553		3.121	.003
	komunikasi	.835	.307	.341	2.722	.009
	disiplin_kerja	.620	.205	.378	3.017	.004

a. Dependent Variable: stres_kerja_karyawan

Sumber : Hasil penelitian,2022 (data diolah)

Tabel 4.23. menunjukkan nilai t_{tabel} untuk signifikan 0,05 pada derajat bebas $df = n - k = 50 - 3 = 47$ adalah : sebesar 2,011. Hasil dari uji parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Hasil perhitungan uji t secara parsial untuk variabel Komunikasi diperoleh nilai t_{hitung} (2,722) lebih besar dari t_{tabel} (2,011) dengan nilai signifikan sebesar $0,009 < 0,05$, maka Komunikasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap Stres Kerja karyawan PT Primatech Engineering Medan (H_1 diterima)
- Hasil uji t secara parsial untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai t_{hitung} (3,017) lebih besar dari t_{tabel} (2,011) dengan nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05$, maka

Disiplin Kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap Stres Kerja karyawan PT Primatch Engineering Medan (H₂ diterima).

SIMPULAN

1. Komunikasi berpengaruh terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Primatch Engineering Medan.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Primatch Engineering Medan.
3. Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Primatch Engineering Medan.

Referensi :

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan 15. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budhi, Roebing Gunawan. 2017. *Revolusi Karyawan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Duli, Nikolaus. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulis Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Deepublisher.
- Fahmi, I. 2016. *PENGANTAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Konsep dan Kinerja*. (R. Fachruddin, Ed.) Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fitrah, dan Luthfiyah. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus*. Jawa Barat: Jejak.
- Ganyang, Machmed Tun. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor : In Media.
- Gavinov, Ivan Tinarbudi. 2016. *Manajemen Perkantoran*. Yogyakarta : Parama Publishing
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21* (Cetakan VIII ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indra, Made. 2019. *Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Deepublish.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi 1 Cetakan ke-4. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kurniawan, dan Yuniarto. 2016. *Analisis Regresi Dasar dan Penerapannya dengan R*. Cetakan kesatu. Jakarta : Kencana.
- Ma'arif M. Syamsul, Lindawati Kartika. 2021. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan*. Cetakan Pertama. Bogor : IPB Press.
- Mulyadi. 2016. *Pengantar Manajemen*. Bogor : In Media.
- Noor, Juliansyah. 2017. *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Desertasi, & Karya Ilmiah*. Cetakan ke 7. Jakarta : Kencana.
- Purwanto, D. 2019. *Komunikasi Bisnis* (Edisi Kelima ed.). (S. Saat, Ed.) Erlangga.
- Riyanto dan Hatmawan. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, dan Eksperimen*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : DEEPUBLISH.
- Santoso, Singgih. 2019. *Mahir Statistik Parametrik*. Jakarta : PT. Elex Media Komptindo.
- Sugiono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.

Bandung : Alfabeta.

Sujarweni, V. Wiratna. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta : Putaka Baru Press.

Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta : Kencana.

Wahyudi. 2017. *Manajemen Konflik dan Stress dalam Organisasi*. Bandung : Alfabeta.

Wibowo. 2016. *Perilaku dalam Organisasi*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.

Yusuf, A. Muri. 2019. *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua.. Jakarta : Kencana.