

ANALISIS KONFLIK KERJA, STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Titis Sri Wulan¹, Putri Ayu Permata Devi², Deti Kurniati³, Sumarno⁴

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Politeknik PGRI Banten

Corresponding Author: Titis Sri Wulan email: titissriwulan@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Konflik Kerja, Disiplin Kerja Stres, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik kerja, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan pada karyawan bagian pemetik kelapa di perusahaan tersebut. Sampel penelitian ditentukan dengan teknik sampling jenuh dan melibatkan 100 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang berisi pernyataan terkait konflik kerja, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja, stres kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Secara parsial (melalui uji t), variabel konflik kerja (X1) dan stres kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sementara itu, disiplin kerja (X3) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel konflik kerja, stres kerja, dan disiplin kerja dapat menjelaskan 46,9% dari variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya 53,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi perubahan zaman bergantung pada kemampuannya untuk mengembangkan dan mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki, terutama Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan bagian yang sangat penting dalam organisasi dan perusahaan, karena manusia sebagai sumber daya memiliki karakteristik unik seperti bakat, tenaga, dan kreativitas yang sulit diprediksi. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau metode untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif, agar dapat dimanfaatkan secara optimal demi tercapainya tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Namun, perusahaan merasa kinerja karyawan mereka tidak menunjukkan peningkatan atau bahkan cenderung tidak stabil, dengan fluktuasi yang tidak sesuai harapan perusahaan dan tidak sebaik ketika mereka pertama kali diseleksi masuk.

Dalam beberapa kegiatan karyawan, kedisiplinan sering tidak terjaga, dan ketidakhadiran atau bolos kerja kerap terjadi di lingkungan perusahaan. Selain itu, karyawan terkadang kesulitan menyelesaikan tugasnya dalam jam kerja reguler,

sehingga mereka harus bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang sama. Penurunan kinerja karyawan adalah masalah yang harus menjadi perhatian bagi setiap organisasi.

Berdasarkan pengamatan di PT. Pulau Sambu Sungai Guntung Inhil, permasalahan kinerja karyawan sering kali berasal dari adanya konflik akibat perbedaan pendapat di tempat kerja serta stres yang berlebihan akibat beban tugas yang tinggi. Selain itu, tingkat kedisiplinan karyawan juga kerap menjadi masalah penting dalam lingkungan kerja, yang pada akhirnya menghambat kinerja perusahaan. Menurutnya kerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan, hal itu dikarenakan kinerja karyawan dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan tersebut dalam menghadapi persaingan di era modern. Penurunan kinerja ini disebabkan oleh adanya konflik kerja, stres kerja, dan masalah disiplin kerja yang memengaruhi kinerja karyawan. Konflik merupakan pertentangan, perbedaan pandangan atau tujuan antara dua pihak atau lebih atas suatu hal. Konflik dapat terjadi antara individu dengan individu lain, individu dengan kelompoknya, ataupun kelompok dengan kelompok lain. Dalam suatu organisasi yang terdiri dari beberapa individu, pasti ada kemungkinan terjadinya suatu konflik, terutama konflik yang terjadi antar individu (karyawan). Konflik dalam perusahaan muncul dalam berbagai bentuk dan pola, yang dapat menghambat hubungan antara individu, kelompok, maupun kelompok yang lebih besar. Ketika berhadapan dengan orang-orang yang memiliki pandangan berbeda, sering kali muncul potensi gesekan, rasa tersinggung, dan masalah lainnya. Konflik juga dapat memicu stres yang secara tidak langsung memengaruhi kepuasan kerja karyawan, tujuan organisasi, serta kinerja mereka. Tekanan atau stres yang dialami seorang karyawan dapat berdampak negatif terhadap kepuasan kerjanya.

Oleh karena itu, karyawan dalam suatu organisasi perlu mampu mengelola stres, baik dengan bantuan pihak lain maupun melalui upaya pribadi. Frizal, P. R., Al Musadieg, M., Ruhana, I., & Administrasi, F. I. (2014). Stres kerja adalah kondisi tekanan yang mengakibatkan ketidakseimbangan fisik dan mental, yang memengaruhi emosi, cara berpikir, dan keadaan seorang karyawan. Dalam konteks ini, tekanan tersebut berasal dari lingkungan kerja tempat karyawan tersebut beraktivitas. Wartono, T. (2017). Stres dapat timbul akibat tekanan dari lingkungan kerja maupun faktor di luar lingkungan kerja. Sumber tekanan di tempat kerja bisa berupa kondisi fisik, perilaku, frustrasi, emosi, dan faktor lainnya. Di sisi lain, tekanan dari luar lingkungan kerja bisa disebabkan oleh masalah fisik atau karakteristik lingkungan pekerjaan. Faktor-faktor yang cenderung menyebabkan stres disebut stressor. Walaupun satu stressor saja bisa menyebabkan stres, biasanya stres pada karyawan terjadi karena kombinasi dari beberapa stressor. Penyebab stres umumnya terbagi dalam dua kategori, yaitu yang berasal dari dalam pekerjaan (*on-the-job*) dan di luar pekerjaan (*off-the-job*). Disiplin adalah perilaku yang perlu ditanamkan pada setiap karyawan, baik di dalam maupun di luar perusahaan. Setiap individu harus bersedia mematuhi peraturan

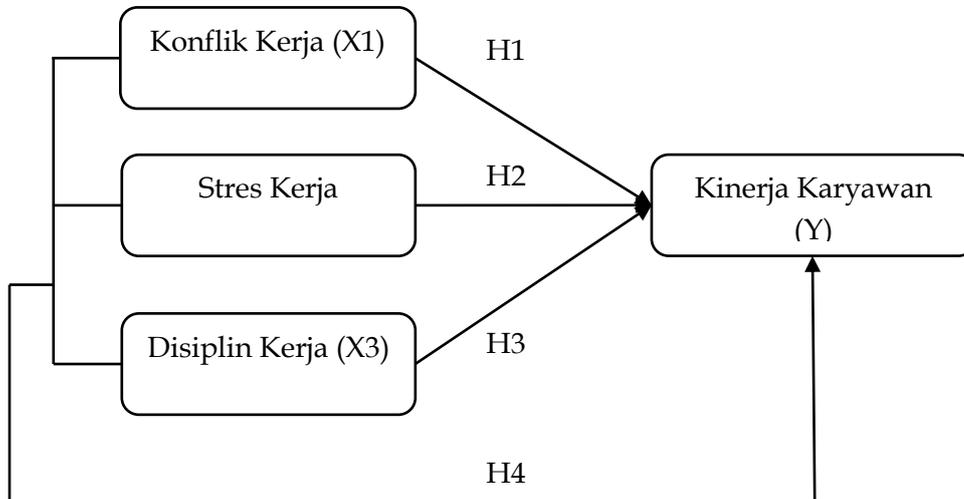
yang telah disepakati sejak awal bekerja dan siap menerima konsekuensi jika melanggar aturan tersebut. Dengan demikian, disiplin akan berkembang menjadi kebiasaan positif yang tertanam dalam hati dan jiwa. Selain itu, disiplin juga merupakan bentuk pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan, sehingga mereka secara sukarela berusaha meningkatkan kinerja dan menjalin kerja sama yang baik dengan rekan-rekan mereka.. Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Kinerja karyawan adalah hasil dari perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka, yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja ini tidak hanya mencakup pencapaian target kerja, tetapi juga mencakup sikap, motivasi, dan interaksi sosial karyawan dalam lingkungan kerjanya. Beberapa teori terbaru menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi, serta faktor eksternal seperti dukungan manajerial dan budaya organisasi (Hughes, Ginnett, & Curphy, 2019).

Hipotesis

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif. Analisis deskriptif berfokus pada pengumpulan data untuk memahami nilai-nilai dari variabel independen yang ada, baik itu satu atau lebih variabel, tanpa melakukan perbandingan antar variabel (Sugiyono, 2013). Dengan menggunakan metode ini, penelitian dapat menggali fenomena atau permasalahan yang mendasari suatu topik yang sedang diteliti. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini meliputi:

- H1: Konflik kerja diperkirakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pulau Sambu Sungai Guntung Inhil.
- H2: Stres kerja diduga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pulau Sambu Sungai Guntung Inhil.
- H3: Disiplin kerja diduga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pulau Sambu Sungai Guntung Inhil.
- H4: Konflik kerja, stres kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama diperkirakan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Pulau Sambu Sungai Guntung Inhil.

Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

1) Populasi

Menurut Sugiyono (2018), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Muri Yusuf (2014) populasi merujuk pada keseluruhan atribut dapat berupa manusia, objek atau kejadian yang menjadi fokus dalam suatu penelitian. Berdasarkan pengertian tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pencungkil kelapa PT. Pulau Sambu Sungai Guntung Inhil, yang berjumlah 100 orang.

2) Sampel

Muri Yusuf (2014) menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian dari objek, manusia, atau kejadian yang mewakili populasi. Sugiyono (2014) juga menyebutkan bahwa "teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel." Hal ini diterapkan karena populasi yang digunakan dalam penelitian ini relatif kecil. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 100 karyawan bagian pencungkil di PT. Pulau Sambu Sungai Guntung Inhil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017), validitas adalah tingkat kesesuaian antara data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Kriteria untuk menentukan validitas suatu instrumen dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ pada taraf kesalahan

$\alpha = 0,05$, maka instrumen tersebut dianggap valid. Sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dianggap tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konflik Kerja (X1)

| No. | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|------|--------------|-------------|------------|
| X1.1 | 0.675 | 0.1966 | Valid |
| X1.2 | 0.422 | 0.1966 | Valid |
| X1.3 | 0.610 | 0.1966 | Valid |
| X1.4 | 0.602 | 0.1966 | Valid |
| X1.5 | 0.548 | 0.1966 | Valid |
| X1.6 | 0.557 | 0.1966 | Valid |
| X1.7 | 0.634 | 0.1966 | Valid |
| X1.8 | 0.588 | 0.1966 | Valid |

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS V20 (2020)

Hasil uji validitas pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa instrumen soal semuanya dinyatakan valid karena hasil $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X2)

| No. | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|------|--------------|-------------|------------|
| X1.1 | 0.669 | 0.1966 | Valid |
| X1.2 | 0.611 | 0.1966 | Valid |
| X1.3 | 0.633 | 0.1966 | Valid |
| X1.4 | 0.611 | 0.1966 | Valid |
| X1.5 | 0.692 | 0.1966 | Valid |
| X1.6 | 0.774 | 0.1966 | Valid |
| X1.7 | 0.731 | 0.1966 | Valid |
| X1.8 | 0.739 | 0.1966 | Valid |

Sumber Data Primer yang Diolah SPSS V 20 (2020)

Hasil uji validitas pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa instrumen soal semuanya dinyatakan valid karena hasil $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X3)

| No. | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|------|--------------|-------------|------------|
| X1.1 | 0.472 | 0.1966 | Valid |
| X1.2 | 0.588 | 0.1966 | Valid |
| X1.3 | 0.589 | 0.1966 | Valid |
| X1.4 | 0.522 | 0.1966 | Valid |
| X1.5 | 0.602 | 0.1966 | Valid |
| X1.6 | 0.687 | 0.1966 | Valid |
| X1.7 | 0.311 | 0.1966 | Valid |
| X1.8 | 0.326 | 0.1966 | Valid |

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS V 20 (2020)

Hasil uji validitas pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa instrumen soal semuanya dinyatakan valid karena hasil $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

| No. | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|------|--------------|-------------|------------|
| X1.1 | 0.621 | 0.1966 | Valid |
| X1.2 | 0.606 | 0.1966 | Valid |
| X1.3 | 0.648 | 0.1966 | Valid |
| X1.4 | 0.615 | 0.1966 | Valid |
| X1.5 | 0.527 | 0.1966 | Valid |
| X1.6 | 0.514 | 0.1966 | Valid |
| X1.7 | 0.661 | 0.1966 | Valid |
| X1.8 | 0.661 | 0.1966 | Valid |

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS V 20 (2020)

Hasil uji validitas pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa instrumen soal semuanya dinyatakan valid karena hasil $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

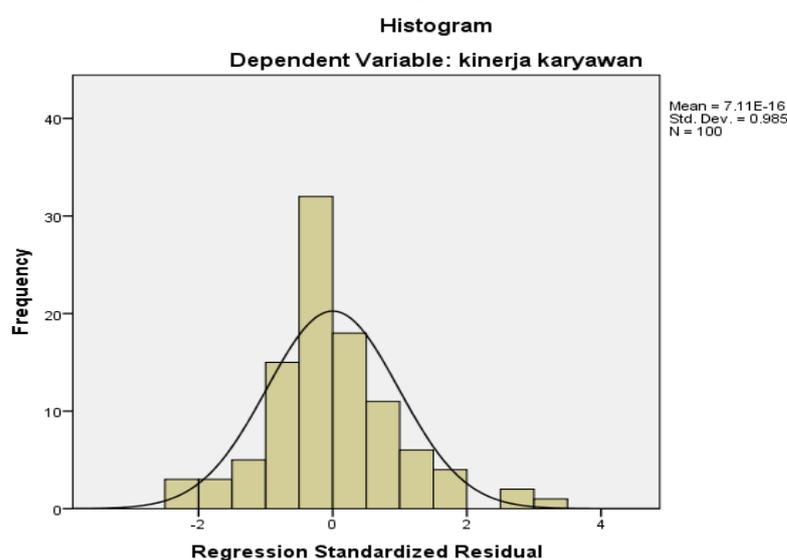
Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

| No. | Variabel | Koefisien Reliabilitas | Keterangan |
|-----|------------------|------------------------|------------|
| 1 | Konflik Kerja | 0.718 | Reliabel |
| 2 | Stres Kerja | 0.830 | Reliabel |
| 3 | Disiplin Kerja | 0.578 | Reliabel |
| 4 | Kinerja Karyawan | 0.754 | Reliabel |

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS V 20 (2020)

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.14 memperlihatkan nilai Cronbach's Alpha pada semua butir pertanyaan dalam seluruh variabel $>0.40 - 0.60$ cukup andal sehingga butir-butir pernyataan dalam seluruh variabel dinyatakan reliabel atau cukup andal.

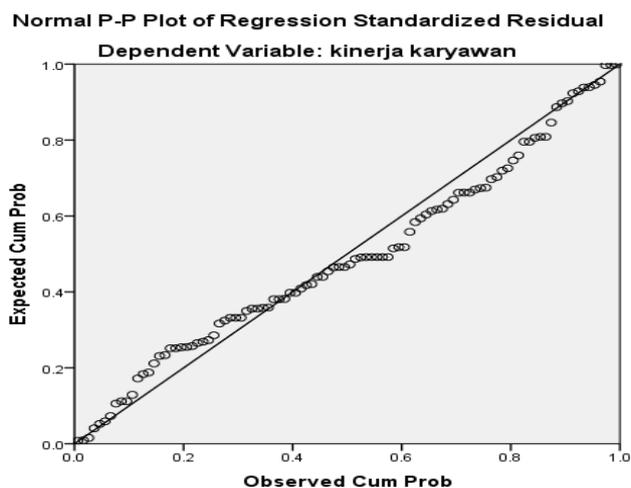
Gambar 1 Hasil Uji Histogram



Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS V 20 (2020)

Memperhatikan dan membentuk pola gambar lonceng atau bell shaped, maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal. Cara kedua untuk menguji normalitas adalah dengan melihat gambar grafik Normal Probability plot of Regression Standarized Residual dibawah ini:

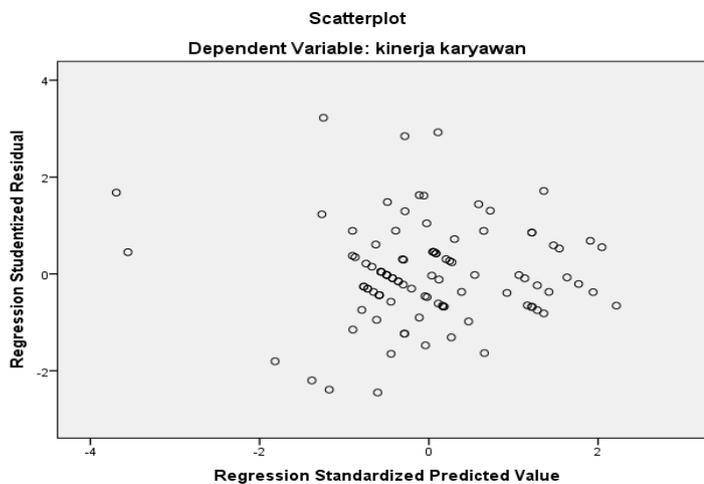
Hasil Uji Probability plot
Normal P –P Plot of Regression Standarized Residual
karyawan



Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS V 20 (2020)

Hasil pengujian pada Gambar 2 Titi-titik atau data berada didekat garis diagonal atau mengikuti garis diagonal maka dapat dikatakan Nilai residual berdistribusi normal.

Gambar 3 Hasil Uji Heterokedastisitas
Scatterplot



Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS V 20 (2020)

Hasil pengujian pada Gambar 3 menunjukkan bahwa data tidak membentuk pola yang jelas, berarti bahwa titik menyebar diatas dan dibawa angka 0 dan Y. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Berganda

| Model | Unstandardized | | Standardized | T | Sig. |
|----------------|----------------|-----------|--------------|-------|-------|
| | Coefficients | | Coefficients | | |
| | B | Std.Error | Beta | | |
| (Constant) | 6.945 | 2.895 | | 2.399 | 0.018 |
| Konflik Kerja | 0.352 | 0.110 | 0.330 | 3.196 | 0.002 |
| Stres Kerja | 0.300 | 0.087 | 0.345 | 3.455 | 0.001 |
| Disiplin Kerja | 0.132 | 0.084 | 0.136 | 1.572 | 0.119 |

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS V 20 (2020)

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6.945 + 0.352 X_1 + 0.300 X_2 + 0.132 X_3 + e$$

Berdasarkan regresi yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa konstanta yang diterima adalah 6.945. Ini mewakili tingkat kerja variabel karyawan sebesar 6.945 jika variabel konflik kerja, stres kerja, dan disiplin kerja bernilai nol.

Koefisien regresi untuk variabel konflik kerja sebesar 0.352 menunjukkan bahwa jika variabel konflik kerja bernilai 1, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.352. Koefisien regresi untuk stres kerja sebesar 0.300 menunjukkan bahwa jika variabel stres kerja bernilai 1, maka kinerja akan meningkat sebesar 0.300. Koefisien regresi untuk disiplin kerja sebesar 0.132 menunjukkan bahwa jika variabel disiplin meningkat satu unit, produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0.132.

Tabel 7 Hasil Uji Parsial (T-hitung)

| Model | Unstandardized | | Standardized | t _{hitung} | t _{tabel} | Sig. |
|----------------|----------------|-----------|--------------|---------------------|--------------------|-------|
| | Coefficients | | Coefficients | | | |
| | B | Std.Error | Beta | | | |
| (Constant) | 6.945 | 2.895 | | 2.399 | 1.660 | 0.018 |
| Konflik Kerja | 0.352 | 0.110 | 0.330 | 3.196 | 1.660 | 0.002 |
| Stres Kerja | 0.300 | 0.087 | 0.345 | 3.455 | 1.660 | 0.001 |
| Disiplin Kerja | 0.132 | 0.084 | 0.136 | 1.572 | 1.660 | 0.119 |

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS V 20 (2020)

Berdasarkan uji parsial dengan konstanta = 5% diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut

Tabel 8 Hasil Uji Simultan (F-hitung)

| Model | Sum of Squares | df | Mean squares | F _{hitung} | F _{tabel} | Sig. |
|------------|----------------|----|--------------|---------------------|--------------------|-------------------|
| Regression | 365.883 | 3 | 121.961 | 30.167 | 2.70 | .000 ^b |
| Residual | 388.117 | 96 | 4.043 | | | |
| Total | 754.000 | 99 | | | | |

Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS V 20 (2020)

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai F-hitung > F-tabel atau 30.167 > 2.70 dengan signifikansi F sebesar 0.000^b dengan probabilitas < 0.05. Hal ini berarti variabel-variabel bebas yang mencakup konflik kerja, stress kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

| R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| .697 ^a | .485 | .469 | 2.011 |

Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS V 20 (2020)

Tabel 9 menunjukkan hasil nilai *R Square* sebesar 0.469 atau 46.9%. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa 46.9% angka diatas menunjukkan bahwa variabel konflik kerja (X1), stress kerja (X2) dan disiplin kerja (X3). Secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). sedangkan sisanya sebesar 53.1% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian

KESIMPULAN

- 1) Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
Konflik kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan departemen pencungkil kelapa di PT. Pulau Sambu Sungai Guntung Inhil., sehingga hipotesis pertama diterima.
- 2) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
Stress kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan departemen pencungkil kelapa di PT. Pulau Sambu Sungai Guntung Inhil, sehingga hipotesis kedua diterima.
- 3) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan departemen pencungkil kelapa di PT. Pulau Sambu Sungai Guntung Inhil, sehingga hipotesis ketiga ditolak.

- 4) Pengaruh Konflik Kerja, Stres kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan nilai F-hitung $30.167 > F\text{-tabel } 2.70$ dengan signifikan F sebesar $0.000b$ dengan probabilitas < 0.05 menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas yang mencakup konflik kerja, stress kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan departemen pencungkil kelapa di PT. Pulau Sambu Sungai Guntung Inhil, sehingga hipotesis keempat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, P. R., Al Musadieg, M., Ruhana, I., & Administrasi, F. I. (2014). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1)
- Desseler, Gary (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Empat Belas)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, et. All, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, Bandung, Alfabeta (2017).
- Fatikhin (2017). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 47 No.1*
- Gabriel Wenur, Jantje Sepang, Lucy Doutulong (2018) Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK Cabang Manado Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Hughes, R. L., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J. (2019). *Leadership: Enhancing the Lessons of Experience* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: BUMI AKSARA.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua*. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Media. Jakarta Prof. Dr. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Simamora, Sutrisno (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342-359.

- Wibowo (2016). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41-55.