

# Analisis Kinerja Pada Perusahaan Galangan Kapal PT. Citra Shipyard Batam Dalam Kaitannya Dengan Komunikasi, Kompetensi dan Stress Kerja

Ika Fitri Handayani<sup>1\*</sup>, Ngaliman<sup>2</sup>

<sup>1\*</sup> Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen, Universitas Batam, Indonesia

<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen, Universitas Batam, Indonesia

\* Corresponding Email: <sup>1\*</sup>ikafitrihandayani71@gmail.com; <sup>2</sup>ngaliman@univbatam.ac.id

---

**Abstract** - Given the stringent discipline standards upheld by our company, it becomes imperative to delve into research aimed at delineating the impact of competence, communication, and work stress on the efficacy of shipyard company employees. Batam stands out as a hub hosting numerous shipyard industries, which boast substantial workforce numbers. This study encompasses a total of 100 respondents, comprising 66 males (60%) and 34 females (34%). Employing a quantitative approach, this research seeks to dissect the intricate interplay between various factors and employee performance. Upon thorough analysis, the findings underscore the pivotal role of competence and communication in shaping the performance trajectory of PT shipyard employees. Additionally, the study reveals insights into the perceptual landscape surrounding the shipyard's image, shedding light on its significance in influencing employee performance. Furthermore, while the impact of work stress on performance appears to be statistically insignificant, its implications warrant deeper exploration. Expanding on this, the research delves into the multifaceted dynamics of competence, emphasizing the criticality of possessing the requisite skills, knowledge, and expertise in navigating the complexities inherent in shipyard operations. Effective communication emerges as a linchpin for fostering synergy, clarity, and alignment within the organizational framework, thereby catalyzing enhanced performance outcomes.

**Keywords:** Communication; Competence; Job Stress

---

## 1. PENDAHULUAN

Sebagai salah satu perusahaan shipyard di Batam, PT. Citra Shipyard dalam merekrut tenaga kerja atau karyawan yang ditempatkan kurang sesuai dengan kompetensinya karena faktor pekerjaan yang tidak bisa ditunda yang mengharuskan membutuhkan karyawan atau tenaga kerja lebih, disediakan secepatnya. Pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu membuat kompetensi terkadang tidak selalu di prioritaskan. Contoh posisi akunting yang seharusnya ditempati oleh Sarjana

Akutansi ini ditempati oleh karyawan yang hanya tamatan Sekolah Menengah Atas (SMA) saja dan tidak berpengalaman. Hal itu membuat karyawan yang diposisikan kurang memahami pekerjaannya begitu juga tidak adanya pengalaman tersebut membuat pekerjaan menjadi lambat dan tidak efektif. Keterampilan yang diaplikasikan untuk pekerjaannya juga relatif kurang.

Hambatannya adalah banyaknya team yang harus saling bekerjasama didalamnya, baik internal maupun eksternal. Hubungan Internal seperti kepada departemen *repair*,



*accounting, purchasing, hrd, quality control*, untuk yang eksternal seperti perusahaan pengurusan jasa kepabeanan (PPJK), bea cukai, dan klasifikasi kapal. Seluruh departemen tersebut memberikan informasi satu sama lainnya terkadang tidak sama dan kurang tepat, yang menyebabkan departemen penerima pesan dapat melakukan kesalahan pengerjaan ataupun mengalami keterlambatan pengerjaan. Penyediaan alat atau fasilitas komunikasi yang sering mengalami gangguan dan kerusakan membuat terhambatnya komunikasi antar departemen/divisi tersebut.

Terjadinya stress pada karyawan PT. Citra Shipyard terlihat dari tidak/kurang tekanan kerja yang dijalani selama melakukan aktivitas di Perusahaan yang disebabkan oleh beban kerja yang ditanggung masing-masing karyawan. Akibat hal itu berdampak pada tingginya tingkat turnover karyawan yang disebabkan keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*resign*). Jika tidak diantisipasi, Perusahaan akan menghadapi kendala operasi karena sulit mendapatkan SDM yang berkompeten secara berkesinambungan.

Mengacu pada hal yang menjadi latarbelakang dan fenomena di atas, maka perludlakukan analisis kinerja karyawan dalam kaitannya dengan komunikasi, kompetensi dan stress kerja.

## 2. KAJIAN TEORI

Menurut Ghozali, (2011:17) Mengukur kinerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam operasional instansi pelayanan publik. Dengan memahami kekuatan dan kelemahan, hambatan dan dorongan, serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan lembaga, kita dapat membuka pintu menuju profesionalisme dengan melakukan

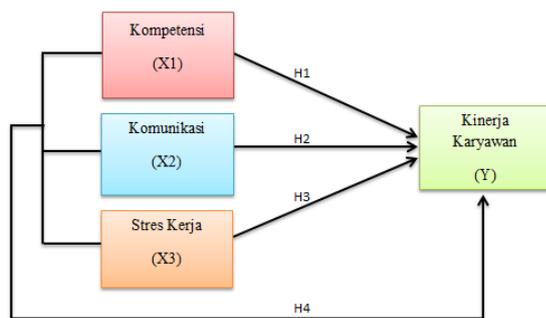
perbaikan terhadap kesalahan-kesalahan yang mungkin terjadi. Evaluasi kinerja pegawai secara obyektif dan akurat dapat dicapai melalui penggunaan indikator-indikator kinerja yang tepat. Proses pengukuran ini memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menilai sejauh mana mereka telah mencapai target kinerja yang ditetapkan.

Sedangkan Menurut Yulandri & Onsardi, (2020:3) Kompetensi dipandang sebagai sifat dasar yang melekat pada setiap individu, yang dihubungkan dengan standar atau kriteria tertentu yang merujuk pada pencapaian kinerja yang superior atau efektif dalam suatu pekerjaan atau konteks tertentu.

Menurut Suntoyo, (2015:68) Komunikasi memiliki peran krusial dalam dinamika organisasi. Dari tahap perencanaan, pengorganisasian, hingga pengawasan, semua aspek manajemen melibatkan proses komunikasi. Komunikasi memfasilitasi anggota organisasi dalam mencapai tujuan individu dan kolektif, merespons perubahan organisasi, mengoordinasikan aktivitas, serta berkontribusi dalam segala tindakan yang relevan.

Stres adalah situasi yang berubah-ubah di mana individu dihadapkan pada peluang, tekanan, atau sumber daya yang berkaitan dengan keinginan dan dianggap penting, dengan hasil yang tidak pasti. Stres terkait dengan tuntutan atau permintaan serta sumber daya yang tersedia. Tuntutan dapat berupa tanggung jawab, tekanan, kewajiban, atau ketidakpastian yang dihadapi individu di lingkungan kerja.

## Kerangka Berpikir



**Gambar 1 Model Penelitian**

### Hipotesis

1. Kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Citra Shipyard.
2. Komunikasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Citra Shipyard.
3. Stres kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Citra Shipyard.
4. Kompetensi ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ) dan Stres Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Citra Shipyard.

### 3. METODE PENELITIAN

Untuk memenuhi berbagai tujuan dalam penelitian dilakukan pendekatan yang sifatnya kuantitatif. Menurut Rangkuti, (2020:18) Pendekatan kuantitatif berfokus pada fenomena-fenomena yang dapat diukur dan memiliki atribut khusus dalam kehidupan manusia yang disebut sebagai variabel.

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian dilaksanakan pra pengujian data untuk memastikan bahwa kuesioner yang disebarkan valid. Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel telah memenuhi ketentuan dimana nilai corrected item-total correlation memiliki nilai signifikansi 0,361.

Reliabilitas penelitian mengukur sejauh mana konsistensi jawaban dari responden jika pertanyaan atau pernyataan ditanyakan lebih dari sekali dengan menggunakan instrumen yang sama. Sebuah konstruk atau variabel

dianggap memiliki reliabilitas jika nilai Cronbach's Alpha-nya lebih besar dari 0,60, atau jika nilai tersebut melebihi 0,80, maka dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi menurut Rumengan, (2020:20).

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel penelitian sudah memenuhi kriteria uji reliabilitas dengan nilai Cronbach Alpha > 0,60, artinya seluruh variabel penelitian bersifat reliabel. Oleh karena itu, pernyataan yang disusun sebagai alat ukur penelitian sudah layak dalam menjelaskan variabel penelitian.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Gambaran Objek Penelitian

Objek penelitian dilakukan pada perusahaan galangan kapal yang berdasarkan akre Perusahaan adalah Bernama PT. Citra Shipyard yang dibentuk pada 8 Februari 2006 di Komplek Century Park Batam Center. Citra Shipyard mengoperasikan dua fasilitas galangan kapal, dengan satu lokasi berlokasi di Kabil yang mencakup area seluas 42 hektar dan yang lainnya terletak di Kampung Becek dengan luas area 24 hektar. Perusahaan ini telah berkembang pesat menjadi salah satu dari galangan kapal terkemuka di Batam, Kepulauan Riau, yang menyediakan layanan terkait industri maritim. Kedua galangan kapal dilengkapi dengan fasilitas yang lengkap, termasuk dermaga yang luas, bengkel untuk berbagai jenis perdagangan, serta area yang luas untuk membangun berbagai jenis kapal, seperti kapal tongkang, kapal CPO, kapal SPOB, dan kapal tunda baru. Adanya mesin-mesin berat yang berlimpah, peralatan yang canggih, fasilitas yang efisien dan siap digunakan, serta tenaga kerja terampil yang siap bekerja, memungkinkan perusahaan untuk

menyelesaikan proyek-proyek dengan cepat dan efisien.

Citra Shipoyard berkepentingan menaikkan produktivitas seluruh SDM yang ada di Perusahaan untuk memberikan produk terbaik kepada semua pelanggan dan parent bisnis. Di samping itu, perusahaan juga menawarkan modifikasi kapal dalam berbagai dimensi dan jenis. Mereka memiliki keahlian dalam melakukan proses pemotongan dan penyambungan kapal untuk memperpendek, memperpanjang, atau menambahkan busur bulat. Citra Shipyard memiliki tim berpengalaman dalam pengetahuan kapal kelas arktik, rig minyak, platform lepas pantai, kapal pengeboran, dan lainnya. Selain itu, mereka juga menyediakan layanan kepada pelanggan di luar negeri.

**Deskripsi Responden**

Pada penelitian ini yang responden berdasarkan usia terbagi dalam kelompok usia

22-35 Tahun adalah sebanyak 60 orang atau 60% kemudian sebanyak 37 orang atau 37% yang berumur 36-45 Tahun, 3. Berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa Jumlah responden dalam penelitian ini terdiri dari 66 pria dan 34 wanita. Jumlah pria yang lebih banyak mungkin disebabkan oleh adanya pekerjaan lapangan yang dominan dalam perusahaan. Dari segi pendidikan terakhir, 44 responden memiliki latar belakang pendidikan SMA, 22 responden memiliki latar belakang pendidikan D3, dan 34 responden memiliki latar belakang pendidikan S1. Hal ini mungkin karena perusahaan harus segera merekrut karyawan untuk mencapai target operasional yang mendesak, sehingga mungkin tidak terlalu mempertimbangkan latar belakang pendidikan dari karyawan yang direkrut.

**Analisis Deskriptif**

**Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**  
**Descriptive Statistics**

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KOMPETENSI	100	28	27	55	43.14	5.031
KOMUNIKASI	100	28	27	55	44.87	5.161
STRES KERJA	100	30	30	60	47.58	6.202
KINERJA	100	30	30	60	46.72	5.854
Valid N (listwise)	100					

*Sumber :Data diolah SPSS, 2021*

Dari data yang ada pada table 1 di atas diperoleh informasi bahwa range terdapat selisih tertinggi responden dan terendah responden pada variabel kompetensi adalah 28 ( 27-55 ), komunikasi 28 ( 27-55 ), stres kerja 30 ( 30-60 ) dan kinerja 30 ( 30-60 ). Nilai minimum yang didapat dari variabel adalah kompetensi 28, komunikasi 28, stress kerja 30 dan kinerja 30, sedangkan nilai maksimumnya adalah kompetensi 55, komunikasi 55, stress kerja 60 dan kinerja 60.

Rata-rata jawaban responden terhadap indikator yang sudah disebarkan untuk setiap variabel adalah kompetensi 43,14, komunikasi 44,87, stress kerja 47,58 dan kinerja 46,72.

**Koefisien Determinasi**

Setelah analisis statistik dilakukan, ditemukan bahwa Adjusted R Square, yang disimbolkan sebagai R<sup>2</sup>, adalah koefisien determinasi yang telah disesuaikan. Hal ini dilakukan dengan memperhitungkan jumlah kuadrat setiap variabel dibagi dengan derajat kebebasannya masing-masing. Koefisien determinasi terkoreksi ini memberikan

gambaran yang lebih akurat tentang seberapa baik model regresi mampu menjelaskan variasi dalam variabel terikat dengan mempertimbangkan jumlah variabel bebas dan ukuran sampel. Dengan kata lain,  $R^2$

yang telah disesuaikan memberikan indikasi seberapa besar persentase variasi dalam variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh model regresi, setelah memperhitungkan kompleksitas model dan ukuran sampel.

**Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson	
				R Square	F Change	df1	df2			
1	.543 <sup>a</sup>	.295	.273	4.992	.295	13.383	3	96	.000	1.593

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

*Sumber: Data diolah SPSS, 2021*

Dari hasil uji koefisien determinasi, kita memperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,273. Ini menunjukkan bahwa sekitar 27,3% dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang telah diteliti, seperti kompetensi, komunikasi, dan stres kerja. Namun, sekitar 72,7% dari variasi tersebut tidak dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang telah diselidiki dalam penelitian ini. Hal ini mengisyaratkan bahwa masih ada faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan yang belum dipertimbangkan dalam penelitian ini.

### Analisis Regresi Berganda

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.353	5.389		2.663	.009		
	X1	.313	.111	.269	2.828	.006	.811	1.234
	X2	.424	.120	.373	3.531	.001	.657	1.523
	X3	-.003	.095	-.003	-.033	.974	.722	1.386

*Sumber: Hasil Data Output SPSS, 2021*

Dari hasil tabel di atas, maka didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :  $Y = 14,353 + 0,313 X_1 + 0,424 X_2 - 0,003 X_3 + e$ . Penjelasan regresi linier berganda di atas adalah:

1. Nilai konstanta, yang dalam kasus ini adalah 14,353, memberikan informasi bahwa jika variabel bebas seperti

Misalnya, faktor-faktor lingkungan kerja, motivasi intrinsik, atau faktor-faktor eksternal seperti kondisi ekonomi atau perubahan pasar juga mungkin memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut mungkin diperlukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja tertentu.

kompetensi, komunikasi, dan stres kerja tidak mengalami perubahan atau konstan, maka variabel terikat, yaitu kinerja karyawan, akan memiliki nilai sebesar 14,353.

2. Koefisien regresi untuk variabel bebas kompetensi adalah 0,313, dan memiliki nilai positif. Ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam

variabel bebas kompetensi akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,313 unit dalam variabel terikat, yaitu kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

3. Koefisien regresi untuk variabel bebas komunikasi adalah 0,424, dan juga memiliki nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit dalam variabel bebas komunikasi akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,424 unit dalam variabel terikat, yaitu kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
4. Koefisien regresi untuk variabel bebas stres kerja adalah 0,003, dengan nilai negatif. Ini menyiratkan bahwa setiap penurunan satu unit dalam variabel bebas stres kerja akan menghasilkan peningkatan sebesar 0,003 unit dalam variabel terikat, yaitu kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

### **Pembahasan**

Dari hasil analisis, ditemukan bahwa koefisien determinasi menghasilkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,273, yang menunjukkan bahwa sekitar 27,3% dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang telah diteliti, seperti kompetensi, komunikasi, dan stres kerja. Namun, sekitar 72,7% dari variasi tersebut masih tidak terjelaskan dan kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi, promosi jabatan, dan variabel lainnya. Ini menyoroti pentingnya mempertimbangkan faktor-faktor tambahan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan secara holistik. Misalnya, lingkungan kerja yang mendukung, peluang untuk pengembangan karier, dan sistem insentif yang adil juga dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu,

penelitian lanjutan dan analisis yang lebih mendalam mungkin diperlukan untuk memahami secara menyeluruh faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja.

Alam analisis koefisien, terlihat bahwa nilai beta untuk variabel kompetensi adalah 0,313. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung adalah 2,828 dengan signifikansi sebesar 0,006. Dikarenakan nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, peningkatan nilai t hitung menunjukkan bahwa peningkatan dalam kompetensi akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kompetensi yang lebih tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan kompetensi karyawan dapat dianggap sebagai strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, peningkatan kinerja yang terkait dengan kompetensi yang lebih tinggi juga dapat memiliki dampak positif pada berbagai aspek organisasi, termasuk produktivitas, kepuasan pelanggan, dan reputasi perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian yang memadai terhadap pengembangan kompetensi karyawan sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia mereka. Langkah-langkah seperti pelatihan, pengembangan karier, dan pengakuan atas pencapaian kompetensi dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Hasil penelitian ini relevan dengan Supiyanto, (2015:728) yang

menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian terdahulu I Putu Ari Saputra dan I Wayan Suwendra bahwa hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Mengacu pada analisis statistik yang dijelaskan secara deskriptif, disimpulkan bahwa di perusahaan galangan kapal PT. Citra Shipyard Batam, kompetensi tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti jika kompetensi ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Komunikasi yang tercipta selama ini juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga perbaikan komunikasi agar lebih jelas dan mudah dipahami oleh semua karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka. Namun, stres kerja diketahui berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, sehingga penurunan tekanan pada variabel stres kerja tidak mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, dengan pengaruhnya yang sangat kecil terhadap kinerja. Secara bersama-sama, tiga variabel yang diteliti yaitu kompetensi, komunikasi, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Shipyard, dengan variabel komunikasi memiliki pengaruh terbesar dan variabel stres kerja memiliki pengaruh paling rendah.

### Saran

Dari analisis dan kesimpulan yang telah dilakukan, dalam penelitian di Citra Shipyard dapat disarankan hal-hal sebagai berikut: untuk meningkatkan kompetensi karyawan, perusahaan disarankan memberikan

pelatihan agar dapat meningkatkan keahlian karyawan, karena penilaian responden terhadap kemampuan karyawan masih rendah dan diharapkan pelatihan tersebut dapat membantu mencapai target yang telah ditetapkan. Untuk meningkatkan komunikasi di dalam perusahaan, disarankan agar model komunikasi dibuat lebih jelas dan mudah dipahami oleh semua elemen, mengingat saat ini masih terjadi kebingungan dalam pemberian arahan. Membina hubungan baik antara pimpinan dan karyawan perlu dilakukan agar karyawan tidak merasa takut saat berkomunikasi dengan pimpinan, serta memberikan motivasi kepada karyawan untuk menjalin komunikasi yang baik demi mencapai target perusahaan. Untuk menurunkan stres kerja karyawan, disarankan memberikan bonus tahunan, karena penilaian responden terhadap bekerja dan pulang tepat waktu atau lebih dianggap sebagai loyalitas ke perusahaan masih rendah. Komunikasi antar bagian dalam lingkungan kantor juga belum terjalin dengan baik, terlihat dari penilaian responden yang bertolak belakang dengan penilaian terhadap komunikasi yang baik antar sesama karyawan, maka disarankan mengadakan komunikasi dua arah.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Agatha Cristine Panggiki, (2017) Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 981–991.
- Imam Ghozali. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm SPSS 21*.
- Putra Angga, L. (2013). Pengaruh Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Kantor BPJS Ketenagakerjaan

Cabang Madiun. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

- Rangkuti, D. A. & Simbolon, C. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Himawan Putra Medan*. 14, 16–33.
- Rumengan, J. dkk. (2020). *Metodelogi Penelitian: Vol. I* (J. dkk Rumengan (ed.); 1st ed.). Sefa Bumi Persada.
- SEPTIANI, A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Citra Mandiri, Serpong, Kota Tangerang Selatan*. December.
- Sulastri & Onsardi. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 21(1), 1–9.
- Suntoyo, D. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian dilengkapi Intervensi Pengembangan Organisasi* (Danang Suntoyo & Burhanudin (ed.); 1st ed.). CAPS ( Center For Academic Publishing Service).
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuisisioner Dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional* (D. Sunyoto (ed.)). CAPS ( Center For Academic Publishing Service).
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203–213.