

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT CENTRAL SATRYA PERDANA

Fransiscus Xaverius Pudjo Wibowo ¹⁾

Donny Yana ²⁾

Hendra ³⁾

Anggreni ⁴⁾

^{1, 2, 3, 4)} Universitas Buddhi Dharma Tangerang

e-mail: ¹⁾ fx.wibowo@ubd.ac.id

²⁾ donny.yana@ubd.ac.id,

³⁾ hendra.hendra@ubd.ac.id,

⁴⁾ tri.anggreni@ubd.ac.id,

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh secara parsial dan simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Sampel yang digunakan random simpel sampling. Kuesioner yang disebarakan kepada responden berjumlah 100 orang. Analisis data statistik menggunakan uji reliabilitas, validitas, normalitas, autokorelasi, heterokesdatisitas multikolinearitas, determinasi koefisien, uji sendiri-sendiri (uji-t) dan uji bersama-sama (uji-F), dengan alat stastitik SPSS. Hasil Uji t menunjukkan variabel independen baik secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap dependen variabel dengan hasil yang diperoleh nilai t hitung disiplin kerja 10,952 lebih besar ($>$) t tabel 1,966 dan probabilitas 0,000 lebih kecil ($<$) 0,05, nilai t hitung stres kerja 5,138 lebih besar ($>$) t tabel 1,966 dan probabilitas 0,000 lebih kecil ($<$) 0,05 dan nilai t hitung kompensasi 2,996. lebih besar ($>$) t tabel 1,996 dan probabilitas 0004 lebih kecil ($<$) 0.05. Hasil F hitung = 252,007 nilai probabilitas = 0,000 maka F hitung $>$ F tabel (252,007 lebih besar ($>$) 3,09 nilai probabilitas 0,000 lebih kecil ($<$) 0,05, secara simultan mempunyai hubungan positif dan berpengaruh terhadap variabel dependen pada produktivitas karyawan dan Nilai koefisien determinasi berganda R^2 adalah 88,4% dari produktivitas diterangkan faktor-faktor variabel independen dan sisanya $100\% - 88,3\% = 16,7\%$ diluar dari faktor independen.

Kata kunci: budaya organisasi, stres kerja, kompensasi

Abstract

The purpose of this study is to determine how much influence partially and simultaneously the independent variables have on the dependent variable. The sample used was simple random sampling. Questionnaires distributed to respondents amounted to 100 people. Statistical data analysis used reliability, validity, normality, autocorrelation, multicollinearity heteroscedasticity, coefficient determination, individual test (t-test) and joint test (f-test), with the SPSS 25 statistical tool. The t-test results showed independent The good variable partially has a positive and significant influence on the dependent variable with the results obtained that the t value for work discipline is greater than 10.952 ($>$) t table is 1.966 and the probability is 0.000 is smaller ($<$) 0.05, the t value for work stress is 5.138 greater ($>$) t table 1.966 and the probability 0.000 is smaller ($<$) 0.05 and the t value for compensation is 2.996. greater ($>$) t table 1.996 and 0.004 probability smaller ($<$) 0.05. The results of F arithmetic =

252.007 probability value = 0.000 then F arithmetic > F table (252.007 greater (>) 3.09 probability value 0.000 smaller (<) 0.05, simultaneously has a positive relationship and has an effect on the dependent variable on employee productivity and value The coefficient of multiple determination of R^2 is 88.4% of the productivity explained by the independent variable factors and the remaining $100\% - 88.3\% = 16.7\%$ excluding the independent factors.

Keywords: *organizational culture, work stress, compensation*

PENDAHULUAN

Aset utama perusahaan adalah sumber daya manusia yang diharapkan dapat membangun suatu keunggulan yang kompetitif. dewasa ini banyak suatu perusahaan yang mengalami suatu penurunan, dalam hal ini disebabkan oleh konsentrasi perusahaan pada operasional saja tanpa memperhatikan sumber daya manusia. Membentuk sumber daya manusia yang dapat meningkatkan suatu kinerja yang baik bagi perusahaan merupakan suatu masalah yang sering terjadi. Kemampuan setiap individu merupakan dasar utama agar kegiatan operasional dalam perusahaan dapat terjamin.

Setiap perusahaan mempunyai budaya yang berbeda antara perusahaan satu dengan yang lainnya, budaya organisasi merupakan salah satu aspek penting dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi terbentuk melalui pendiri dari organisasi tersebut dan akan terus ada selama organisasi itu berlangsung serta tidak menutup kemungkinan akan terjadi suatu perubahan dan perkembangan dari organisasi itu sendiri.

Stres kerja menurut (Sagala dan Rivai, 2013) dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Akibat stres yang terjadi pada seorang karyawan dapat menimbulkan penurunan kinerja dan mengancam kemampuan seseorang karyawan untuk menghadapi pekerjaan, stres akan semakin kuat yang bisa diakibatkan dari datangnya majalah yang bertubi-tubi dan hal ini terus dibiarkan terjadi maka akan menimbulkan konflik di lingkungan kerja. oleh karena itu harus segera dipahami sumber stres yang potensial dalam perusahaan sehingga dapat diambil tindakan pencegahan yang diperlukan.

Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, pentingnya kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan salah satu indikator terhadap kepuasan dalam bekerja. Tidak mudah merancang dan mengelola suatu sistem kompensasi.

Kompensasi sangat dipengaruhi dari beberapa faktor seperti faktor tenaga kerja, kompetisi, kesepakatan kerja, peraturan pemerintah. Suatu sistem kompensasi yang baik akan memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan dapat memperoleh, memperkerjakan dan mempertahankan karyawan, dengan kompensasi yang baik dapat memerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Penelitian menunjukkan dengan kompensasi yang tidak baik dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja bahkan dapat menyebabkan karyawan yang mempunyai potensi dapat keluar.

Produktivitas menurut Sunyoto (2012) merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Dalam perusahaan perlu adanya peningkatan hasil dari seorang karyawan yang berkerja. Pada kenyataannya masih saja ada yang tidak mencapai suatu target yang diinginkan perusahaan, karena masih ada saja gangguan yang dihadapi oleh seseorang karyawan dan masalah ini dianggap ha yang kecil seperti beban kerja yang terlalu berat dan produktivitas yang tinggi.

Masalah ini merupakan masalah yang sangat penting bagi perusahaan dalam menghadapi kompetisi yang semakin ketat, keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan produktivitas akan sangat berpengaruh dan meningkatkan kemampuan bersaing, karena dengan meningkatkan produktivitas perusahaan akan mampu bersaing secara global untuk menunjang hal ini maka perusahaan memerlukan dukungan kemampuan manajemen sumber daya manusia untuk dapat menciptakan dan memotivasi karyawan yang bekerja untuk lebih produktif lagi dan terhindar dari masalah seperti konflik kerja, stres kerja dan interaksi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologi dan fisik yang berlebihan.

KAJIAN TEORI

Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempunyai peranan sangat penting dalam mempersatukan anggota dalam mencapai tujuan organisasi dan nilai-nilai yang harus dilakukan oleh karyawan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014), budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai, simbol-simbol, cerita-cerita kepahlawanan dan sumber daya yang memiliki arti khusus bagi orang-orang dalam perusahaan.

Menurut Rivai (2012) budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Stres kerja

Stres kerja merupakan reaksi seseorang baik fisik maupun mental terhadap perubahan lingkungan kerjanya yang dirasakan mengganggu dan mengancam dirinya, stres kerja tidak selalu berpengaruh negatif dengan kata lain stres kerja dapat juga berpengaruh positif terhadap perusahaan, di mana pada tingkat tertentu stres dapat memacu seseorang bisa meningkatkan kinerja dan menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan sebaik-baiknya, karena seorang karyawan yang sedang mengalami stres kerja akan mengalami perubahan perilaku.

Menurut Luthans (2006) penyebab terjadinya stres kerja adalah dari faktor organisasi dan non organisasi. Penyebab yang bersifat organisasi adalah bisa berasal dari struktur organisasi yang bisa menimbulkan konflik dan yang bersifat non organisasi bisa berasal dari faktor individual misal tipe kepribadian karyawan.

Robbins, (2016) menyatakan bahwa stres merupakan suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan. Stres akan membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja menjadi sangat penting ketika seseorang berada dalam tekanan. Dukungan yang kurang baik akan membuat karyawan semakin merasa stres. Karyawan dengan stres yang tinggi akan mempengaruhi kinerjanya

Kompensasi Kerja

Dalam hal pemberian kompensasi harus melihat dari beberapa faktor seperti

pendidikan, pengalaman kerja, loyalitas karyawan, kinerja karyawan. Oleh karena itu pemberian kompensasi harus benar-benar adil berdasarkan faktor-faktor penentu dan pemberian kompensasi juga dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan, untuk itu perhatian perusahaan dalam pemberian kompensasi kepada karyawannya harus benar-benar adil dan merata sangat diperlukan sekali.

Menurut Tohardi (2002), berdasarkan evaluasi dari suatu pekerjaan kompensasi dapat dihitung, suatu evaluasi pekerjaan yang dilakukan oleh setiap individu untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan dan keadilan.

Menurut Hasibuan, (2017), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Produktivitas

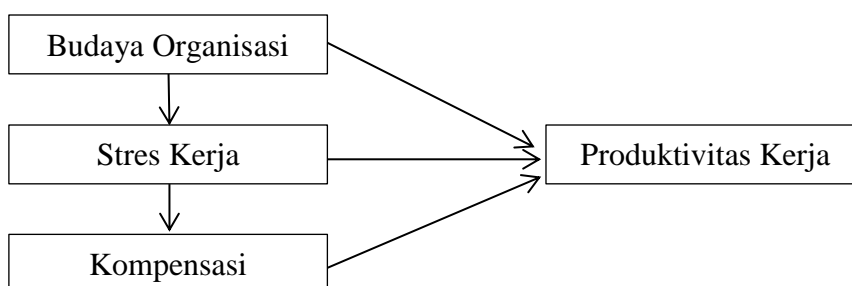
Pada suatu organisasi manusia merupakan salah satu faktor produksi yang menjadi penggerak dari faktor produksi lain, tanpa adanya manusia maka faktor produksi yang lainnya tidak akan berguna, oleh karena itu produktivitas kerja karyawan sangat diperlukan guna menunjang tujuan dari organisasi.

Manurut Sedarmayanti (2011), produktivitas dapat diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan suatu cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang dan jasa.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin di lakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuk (Sutrisno, 2011). Oleh karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.

Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Produktivitas lebih dari sekedar ilmu, teknologi dan teknik-teknik manajemen produktivitas mengandung pola filosofi dan sikap mental yang didasarkan pada motivasi yang kuat untuk secara terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang lebih baik (Mangkunegara, 2011).

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

HIPOTESIS

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Central Satyra Perdana.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Central Satyra Perdana.
3. Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Central Satyra Perdana.
4. Budaya organisasi, stres kerja, dan kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Central Satyra Perdana.

METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah PT Central Satyra Perdana yang merupakan Perusahaan yang melayani dalam bidang percetakan dan penerbitan. Pupulasi menurut Sugiyono (2017) adalah suatu wilayah generalisasi yang mempunyai karakteristik dan wilayah yang ditentukan oleh peneliti kemudian dapat ditarik suatu kesimpulan dan dapat dipelajari. Populasi dalam penelitian ini adalah 133 orang. Jumlah sampel dapat dihitung dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

- N = Jumlah sampel.
N = Jumlah populasi.
E = Batas toleransi kesalahan 0,05 (5%).

$$n = \frac{133}{1+133(0.05)^2}$$

$$n = \frac{133}{1+0.3325}$$

$$n = \frac{133}{1.3325}$$

$$n = 99.8123 \text{ Responden}$$

n = 99.8123 dibulatkan menjadi 100. Jadi jumlah sampel 100 orang.

Kuesioner ini berisi suatu pernyataan yang harus dijawab responden di mana setiap pernyataan berisi 5 alternatif jawaban yang harus dipilih dan untuk skor ini mempunyai suatu bobot pada setiap alternatif jawaban, sehingga dari setiap bobot ini akan menghasilkan skor bagi setiap responden yang menjawabnya

Tabel 1. Skala Likert

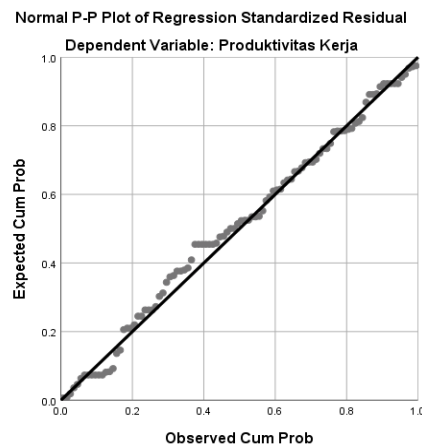
Skala	Alternatif Jawaban	Simbol
5	Sangat Setuju	SS
4	Setuju	S
3	Kurang Setuju	KS
2	Tidak Setuju	TS
1	Sangat Tidak Setuju	STS

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan plot probabilitas normal (*Normal probability plot*) untuk menguji kenormalitasan jika penyebaran data (titik) disekitar sumbu

diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P.Plot

Gambar 3 menunjukkan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram sehingga dapat disimpulkan data tersebut menunjukkan pola distribusi normal. Oleh Karen itu memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi(X_1)	0,368	2,719
Stres kerja (X_2)	0,386	2,589
Kompensasi	0,622	1,609

Sumber : Data diolah

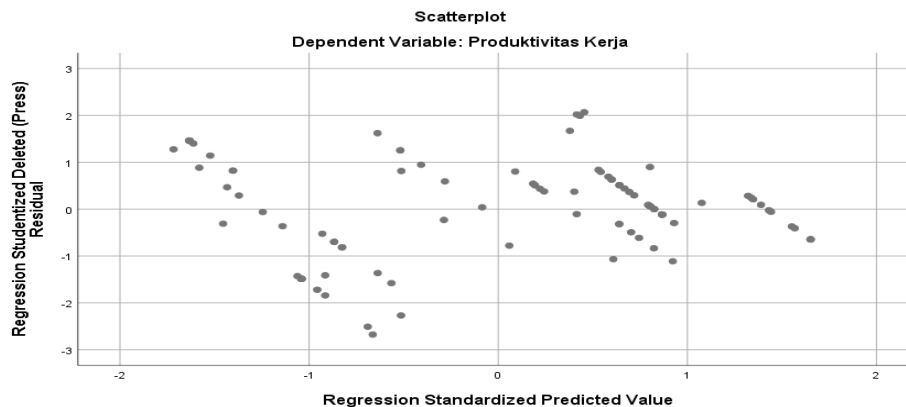
Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan nilai VIF masing-masing variabel independen berada di bawah 10 dan nilai tolerancinya di atas 0,10, sehingga model regresi bebas dari masalah multikolinearitas

3. Uji Autokorelasi

Berdasarkan persamaan regresi hasil output dengan menggunakan SPSS dalam penelitian ini di mana DW sebesar 2,634, nilai dL adalah 1,6063 dan nilai dU adalah 1,7375, maka nilai $4-dU = 2,2625$ dan $4-dL = 2,3937$. hal ini menunjukkan model regresi tidak ada masalah autokorelasi.

4. Uji Heterokedstisitas

Suatu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedstisitas yaitu dengan cara melihat nilai grafik plot antara SRESID dan ZPRED.



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga model ini tidak ada masalah dari heterokedatisitas.

5. Uji parsial (uji t)

Tabel 3. Uji t

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig
(Constant)	3,184	2,342	0,021
Budaya Organisasi	0,737	10,952	0,000
Stres Kerja	0,349	5,138	0,000
Kompensasi	0,140	2,996	0,003
Uji F hitung	252,007		0,000
Adjusted R Square	0,884		

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel analisis data uji parsial

- Nilai koefisien X1 (budaya organisasi) sebesar 10,952 menyatakan bahwa setiap peningkatan atau penurunan budaya organisasi sebesar 1 poin, maka produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 10,952,
- Nilai koefisien X2 (stres kerja) sebesar 5,138 menyatakan bahwa setiap peningkatan atau penurunan stres kerja sebesar 1 poin, maka produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 5,138
- Nilai koefisien X3 (kompensasi) sebesar 2,96 menyatakan bahwa setiap peningkatan atau penurunan kompensasi sebesar 1 poin, maka produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 2,996.

6. Uji Signifikan Simultan (uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji simultan (Uji F) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.

Dari hasil uji F diperoleh hasil untuk Nilai F_{hitung} sebesar 252.007 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $252,007 > 3,09$ atau

tingkat signifikansi (sig) $0,000 < 0,05$, sehingga keputusannya menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini berarti secara simultan (bersama-sama) variabel bebas (budaya organisasi, stres kerja, kompensasi) mempengaruhi terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT Central Satrya Perdana.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi dependen (Produktivitas Kerja Karyawan). Pengujian Goodness of Fit dari model regresi yang nilai adjusted R^2 dapat dilihat dari tabel 3.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS for Window didapat suatu hasil nilai adjusted R^2 sebesar 88,4%. budaya organisasi, stres kerja dan kompensasi memberikan sumbangan sebesar 88,4% terhadap produktivitas kerja karyawan sementara 11,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja PT Central Satrya Perdana

Hasil pengujian diperoleh bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT Central Satrya Perdana. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar t_{tabel} atau $10,952 > 1,660$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan signifikan $0,000 < 0,05$.

2. Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja PT Central Satrya Perdana

Hasil pengujian diperoleh bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT Central Satrya Perdana. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar t_{tabel} atau $5,138 > 1,660$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan signifikan $0,000 < 0,05$.

3. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja PT Central Satrya Perdana

Hasil pengujian diperoleh bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT Central Satrya Perdana. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar t_{tabel} atau $2,996 > 1,660$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan signifikan $0,000 < 0,05$.

4. Pengaruh budaya organisasi, stres kerja, kompensasi terhadap produktivitas kerja PT Central Satrya Perdana

Hasil pengujian diperoleh bahwa variabel budaya organisasi, stres kerja, kompensasi pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT Central Satrya Perdana. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar t_{tabel} atau $252,007 > 3,091$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan signifikan $0,000 < 0,05$.

5. Nilai t hitung budaya organisasi adalah paling besar dibandingkan dengan variabel independen lainnya, sehingga variabel ini merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja.

6. Berdasarkan hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa budaya organisasi, stres kerja dan kompensasi memberikan sumbangan sebesar 88,4% terhadap produktivitas kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT Central Satrya Perdana. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja diterima atau terbukti.
2. Variabel stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT Central Satrya Perdana. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja diterima atau terbukti.
3. Variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT Central Satrya Perdana. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja diterima atau terbukti.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, MSP. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara, Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Kinicki Angelo. (2014). *Perilaku Organisasi* (Edisi 9). Salemba Empat. Jakarta.
- Luthans, Fred. (2006). *perilaku oraganisasi* (Edisi 10). Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rasdakarya, Bandung.
- Rivai, V. dan D. M. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, T. A. J. (2016). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat, Jakarta.
- Sagala, Ella Jauvani dan Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya)*. Mandar Maju. Bandung
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Seru, Jakarta.
- Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Tohardi, Ahmad. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Baru.