

**STRES KERJA, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDO PRIMA NUSANTARA**

***WORK STRESS, COMMUNICATION, AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT INDO PRIMA NUSANTARA***

Cindy¹, Purnama Yanti Purba², Henry Christian Wijaya³, Tommy Anggara⁴
Universitas Prima Indonesia^{1,2,3,4}
cindykwok32@gmail.com¹

ABSTRACT

The business of making goods, the business of repairing goods, to the electronic and electrical credit businesses are found all around us. This study aims to determine and analyze the effect of work stress, communication, and work environment on employee performance. The phenomenon of increased public demand for electronic and electrical goods, increased work stress, ineffective communication, and an uncomfortable working environment underlie this research. The research method used is a quantitative approach, the type of research is quantitative descriptive, and the nature of this study is descriptive explanatory. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The sampling technique uses the saturation sampling method. The sample in this study was 80 employees. The results showed work stress, communication, and work environment had a positive and significant effect on employee performance. This means that the lower the work stress, the better the communication and work environment will be able to improve employee performance.

Keywords: *Job Stress, Communication, Work Environment, Employee Performance*

ABSTRAK

Bisnis pembuatan barang, bisnis jasa reparasi barang, sampai bisnis kredit elektronik dan elektrik banyak ditemukan di sekitar kita. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh stres kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Fenomena permintaan masyarakat yang meningkat terhadap barang-barang elektronik dan elektrik, peningkatan stres kerja, komunikasi yang kurang efektif, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman melatarbelakangi penelitian ini. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, jenis penelitian ini deskriptif kuantitatif, dan sifat penelitian ini adalah deskriptif *eksplanatory*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Teknik penentuan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Sampel dalam penelitian adalah 80 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin rendah stress kerja, semakin baik komunikadi dan lingkungan kerja maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Stres Kerja, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Dewasa ini permintaan masyarakat akan barang-barang elektronik dan elektrik semakin meningkat. Hal ini menyebabkan bisnis elektronik saat ini banyak ditemukan di berbagai tempat. Dari mulai bisnis pembuatan barang, bisnis jasa reparasi barang, sampai bisnis kredit elektronik dan elektrik banyak ditemukan di sekitar kita. Daya beli masyarakat terhadap barang elektronik dan elektrik kini menjadi pesat contohnya adalah pembelian produk seperti lampu, televisi, *radio player*, *DVD player*, hingga perabot rumah tangga seperti lampu meja, kipas angin, senter, *cooking pot*, dan *slow cooker*. Semakin berkembang dan bertambahnya pelaku bisnis di bidang ini, maka semakin membuat para pelaku bisnis barang elektronik ditantang untuk dapat menciptakan diferensiasi produk yang unik dan menciptakan *positioning* yang jelas sehingga konsumen dapat membedakan dengan para pesaingnya. Kondisi pasar yang kompetitif dan dinamis akan mengakibatkan setiap perusahaan harus selalu mengamati persaingan dalam lingkungan bisnisnya.

Dalam menghadapi lingkungan persaingan yang semakin kuat dan ketat, setiap perusahaan dituntut harus mampu mengoptimalkan sumber daya ekonominya guna meningkatkan daya saing produknya di pasar, serta mampu meramu serangkaian strategi pemasaran yang efektif dan selalu mengembangkan strategi pemasaran tersebut secara terus-menerus serta berkelanjutan. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk meraih keunggulan kompetitif terhadap para perusahaan pesaing.

Daya saing di bidang elektronik dan elektrik yang cukup ketat dan tinggi perlu didukungnya kinerja yang optimal dari para karyawan di dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan adalah

hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Lolowang et al., 2016). Beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja

PT Indo Prima Nusantara merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distributor elektrik dan elektronik seperti kipas angin, lampu, senter, *electric cup*, *kettle*, dan sebagainya yang bermerek Yundai, Kawachi dan Steele. Berdasarkan hasil wawancara awal bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan. Pada perusahaan PT Indo Prima Nusantara terindikasi bahwa karyawan yang mengalami stres dalam bekerja yang mengakibatkan jumlah karyawan memilih keluar dari perusahaan.

Komunikasi di PT Indo Prima Nusantara juga terindikasi tidak berjalan dengan baik. Terjadinya kesalahan dalam bekerja yang disebabkan oleh kurang jelasnya dalam berkomunikasi baik antara karyawan maupun dengan atasan. Hal ini disebabkan oleh kesalahan menginformasikan kode barang, harga yang berbeda, alamat baru dan kesalahan kegiatan promosi produk sehingga, terjadi kurangnya kejelasan dalam komunikasi, kurangnya beberapa komunikasi karyawan dikarenakan konflik pribadi dan perlengkapan komunikasi yang kurang mendukung cepatnya proses komunikasi.

Lingkungan kerja di PT Indo Prima Nusantara terindikasi kurang nyaman. Dimana banyaknya keluhan terjadi pada divisi marketing, gudang, HRD, keuangan dan penjualan mengenai AC tidak sejuk, remot AC rusak, konflik dengan rekan kerja,

ruangan yang sempit, ruangan yang panas untuk gudang, kebersihan belum terjaga, kamar mandi kotor, ruangan kerja yang banyak sampah, sistem manajemen yang menyulitkan dalam permintaan cuti, perlengkapan yang kurang memadai *printer* yang sering *error* dan konflik dengan rekan kerja satu divisisehingga menyebabkan rusaknya konsentrasi karyawan dalam bekerja serta hubungan yang kurang harmonis antara karyawan senior dengan karyawan baru dimana karyawan yang lebih mempunyai masa kerja yang lama tidak ingin memberikan penjelasan atau bantuan terhadap penyelesaian pekerjaan karyawan baru sehingga terkadang memicu timbulnya konflik.

Pengelolaan stres memerlukan pemahaman tentang stress, faktor-faktor yang mempengaruhi serta konsekuensi dari stres itu sendiri. Pengelolaan stress dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan-pendekatan tertentu yang mengatasi stress (Tolo et al., 2016). Pada akhirnya pengelolaan stres yang dilakukan oleh organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Tjokro (2015) bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi organisasi yang semakin baik akan mengurangi stress akibat ambiguitas pekerjaan (Sumaki 2015). Demikian pula, program perencanaan kinerja seperti MBO dapat memaparkan dengan jelas tanggung jawab pekerjaan, menyediakan sasaran kinerja yang terarah dan mengurangi ambiguitas melalui umpan balik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ardiansyah (2016) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik

yang berhubungan dengan manusia maupun yang berhubungan dengan lingkungan tempatnya bekerja, baik dari internal perusahaan maupun eksternal perusahaan (kebijakan pemerintah) (Yudistiro 2015). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sidanti (2015) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk itu bagi menjawab masalah dan fenomena kinerja yang ada pada perusahaan ini, peneliti mencoba menelaah secara teoretis maupun hasil penelitian yang relevan sehingga ditemukannya bahwa faktor stress kerja, komunikasi dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif *explanatory*. Sampel berjumlah 80 karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah metode sampling jenuh. Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Sumber data adalah data primer dan sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Indo Prima Nusantara adalah perusahaan Distributor Elektrik khususnya lampu merek KAWACHI di Medan, yang telah berdiri sejak lebih dari 10 tahun dan memiliki banyak cabang di luar Sumatera. PT Indo Prima Nusantara dinilai sebagai perusahaan yang mampu membangun dan mengelola reputasi perusahaan yang

sangat baik. “Kinerja perusahaan akan kualitas produk dan inovatif yang diberikan, pengelolaan perusahaan yang baik, kepedulian terhadap isu sosial dan lingkungan, serta lingkungan kerja yang

kondusif mampu membawa PT Indo Prima Nusantara sebagai salah satu perusahaan yang memiliki reputasi terbaik di Indonesia.

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No	Stres Kerja		Komunikasi Kerja		Lingkungan Kerja		Kinerja		r_{tabel}	Keterangan
	r_{hitung}	Sig.	r_{hitung}	Sig.	r_{hitung}	Sig.	r_{hitung}	Sig.		
1	0.83	0,000	0.558	0,001	0.462	0,010	0.434	0,017	0,361	Valid
2	0.86	0,000	0.668	0,000	0.453	0,0012	0.634	0,000	0,361	Valid
3	0.799	0,000	0.67	0,000	0.55	0,002	0.678	0,000	0,361	Valid
4	0.886	0,000	0.586	0,001	0.516	0,003	0.506	0,004	0,361	Valid
5	0.785	0,000	0.4	0,029	0.504	0,005	0.762	0,000	0,361	Valid
6	0.614	0,000	0.702	0,000	0.527	0,003	0.794	0,000	0,361	Valid
7			0.764	0,000	0.693	0,000	0.778	0,000	0,361	Valid
8			0.661	0,000	0.513	0,004	0.846	0,000	0,361	Valid
9			0.597	0,001			0.831	0,000	0,361	Valid
10			0.438	0,015			0.497	0,005	0,361	Valid
11							0.466	0,001	0,361	Valid
12							0.474	0,014	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel stress kerja, kompetensi, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} dan nilai sig. dibawah 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel stress kerja, kompetensi, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016:47), uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. *Cronbach's alpha* < 0.6 = reliabilitas buruk.

1. *Cronbach's alpha* 0,6-0,79 = reliabilitas diterima.
2. *Cronbach's alpha* 0,8 = reliabilitas baik.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
1.	Stress Kerja (X_1)	0,877	6	Reliabel
2.	Komunikasi Kerja (X_2)	0,805	10	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja (X_3)	0,612	8	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,835	12	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari seluruh variabel yang diujikan niainya sudah diatas 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yaitu komeptensi, disiplin, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan

dinyatakan reliabel.

Statistik Deskriptif

Berikut ini adalah statistik deskriptif dari jawaban minimum, maksimum, rata-rata dan standart deviasi para responden, yaitu :

Tabel 3 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	
StressKerja	80	10	30	16.75	4.788	
KomunikasiKerja	80	10	50	29.16	9.360	
LingkunganKerja	80	8	40	25.53	7.328	
KinerjaKaryawan	80	12	60	36.31	9.835	
Valid N (listwise)	80					

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel 3 menunjukkan bahwa statistik deskriptif untuk variabel stress kerja mempunyai nilai minimum sebesar 10 dan nilai maksimum sebesar 30 dengan nomor responden 12,50, nilai mean sebesar 16,75 dan standar deviasi sebesar 4,788. Statistik deskriptif untuk variabel komunikasi kerja mempunyai nilai minimum sebesar 10 dengan nomor responden 1, nilai maksimum sebesar 50 dengan nomor responden 2,3,4,8,9, nilai mean sebesar 29,16 dan standar deviasi sebesar 9,360. Statistik deskriptif untuk variabel lingkungan kerja mempunyai nilai minimum sebesar 8 dengan nomor responden 1,34,46,70, nilai maksimum sebesar 40 dengan nomor responden 2,3,4,5,12,13,14,74, nilai mean sebesar 25,53 dan standar deviasi sebesar 7,328. Statistik deskriptif untuk variabel kinerja karyawan mempunyai nilai minimum sebesar 12 dengan nomor responden 1,79,80, nilai maksimum sebesar 60 dengan nomor responden 2,3, nilai mean sebesar 36,31 dan standar deviasi sebesar 9,835.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda sebagai berikut

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	8.534	5.022	
1 stresskerja	.485	.196	.236
komunikasikerja	.222	.106	.212
lingkungankerja	.516	.136	.385

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

$$\text{Kinerja Karyawan} = 8,534 + 0,485 X_1 + 0,222 X_2 + 0,516 X_3 + e$$

Tabel 7 menunjukkan bahwa rumus analisis regresi linear di atas dapat dijelaskan jika stress kerja, komunikasi kerja dan lingkungan kerja tidak mengalami peningkatan atau konstan maka kinerja karyawan sebesar 8,534 satuan. Jika terjadi peningkatan sebesar 1 satuan untuk variabel

independen stress kerja maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,485 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap. Jika terjadi peningkatan sebesar 1 satuan untuk variabel independen komunikasi kerja maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,222 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap. Jika terjadi peningkatan sebesar 1 satuan untuk variabel independen lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,222 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Koefisien Determinasi Hipotesis

Koefisien determinasi dapat dilihat dari angka *Adjusted R Square*

Tabel 5 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.560 ^a	.314	.287	8.30724

Sumber :Data primer yang diolah, 2019

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted RSquare* sebesar 0,287. Hal ini berarti 28,7% kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh stress kerja, komunikasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 71,3% dijelaskan oleh variabel lain, seperti promosi jabatan, gaji, analisa jabatan dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Tabel 6 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2396.408	3	798.803	11.575	.000 ^b
Residual	5244.780	76	69.010		
Total	7641.188	79			

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel 6 menunjukkan bahwa derajat bebas 1 ($df_1 = k - 1 = 4-1 = 3$), dan derajat bebas 2 ($df_2 = n-k = 80-4=76$), dimana $n =$ jumlah sampel, $k =$ jumlah variabel, maka nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 2,72 hasil perhitungan SPSS di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $11,575 > F_{tabel}$ sebesar 2,72 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima yaitu secara simultan stress kerja, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Prima Nusantara (Perusahaan Distributor Elektrik/Elektronik Kawachi).

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 7 Uji Parsial (Uji t)

Model	t	Sig.
(Constant)	1.699	.093
1 stresskerja	2.467	.016
Komunikasi kerja	2.092	.040
Lingkungan kerja	3.793	.000

Sumber :Data primer yang diolah, 2019

Dengan demikian hasil dari Uji t dapat dijelaskan sebagai berikut hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} stress kerja sebesar $2,467 > t_{tabel}$ sebesar 1,992 dan nilai signifikan $0,016 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Prima Nusantara (perusahaan distributor elektrik/elektronik Kawachi). Hasil uji hipotesis secara parsial

diperoleh nilai t_{hitung} komunikasi kerja sebesar $2,092 > t_{tabel}$ sebesar $1,995$ dan nilai signifikan $0,040 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Prima Nusantara (perusahaan distributor elektrik/elektronik kawachi). Hasil uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} lingkungan kerja sebesar $3,793 > t_{tabel}$ sebesar $1,995$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Prima Nusantara (perusahaan distributor elektrik/elektronik Kawachi).

Pengaruh Stres terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Prima Nusantara (perusahaan distributor elektrik/elektronik Kawachi). Pengelolaan stress memerlukan pemahaman tentang stress, faktor-faktor yang mempengaruhi serta konsekuensi dari stress itu sendiri (Tolo et al., 2016). Pengelolaan stress dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan-pendekatan tertentu yang mengatasi stress. Pada akhirnya pengelolaan stress yang dilakukan oleh organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Tjokro (2015) bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan hipotesis kedua disimpulkan bahwa hipotesis

kedua diterima yang menyatakan komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Prima Nusantara (Perusahaan Distributor Elektrik/Elektronik Kawachi). Hal ini mendukung hipotesis kedua. Komunikasi organisasi yang semakin baik akan mengurangi stress akibat ambiguitas pekerjaan (Sumaki 2015). Demikian pula, program perencanaan kinerja seperti MBO dapat memaparkan dengan jelas tanggung jawab pekerjaan, menyediakan sasaran kinerja yang terarah dan mengurangi ambiguitas melalui umpan balik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ardiansyah (2016) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Prima Nusantara (Perusahaan Distributor Elektrik/Elektronik Kawachi). Hal ini mendukung hipotesis ketiga. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan manusia maupun yang berhubungan dengan lingkungan tempatnya bekerja, baik dari internal perusahaan maupun eksternal perusahaan (kebijakan pemerintah) (Yudistiro 2015). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sidanti (2015) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial stress kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Prima Nusantara (Perusahaan Distributor Elektrik/Elektronik Kawachi) maka hasil penelitian mendukung hipotesis peneliti. Sementara itu secara simultan stress kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Prima Nusantara (Perusahaan Distributor Elektrik/Elektronik Kawachi).

Saran

Bagi perusahaan, disarankan untuk menciptakan semangat kerja dengan pemberian penghargaan dan promosi jabatan secara berkala. Dalam hal komunikasi disarankan melakukan penambahan alat komunikasi yang lebih canggih sehingga memudahkan karyawan dalam bekerja dan untuk menciptakan hubungan antara karyawan maka sebaiknya dilakukan *gathering* karyawan sehingga memicu rasa harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

Ardiansyah, D., O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1).

Lolowang, M., G., Adolfini, A., & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap

Kinerja Karyawan pada Pt. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2).

Sidanti, H. (2015). pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD kabupaten madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44-53.

Sumaki, W. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5).

Tjokro, C., I. (2015). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Dr. M. Haulussy Ambon. *ARTHAVIDYA*, 17(1).

Tolo, I., Sepang, J. L., & Dotulong, L. O. (2016). Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3).

Yudistiro, I., A. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderasi. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 9(1), 38-50.