



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN
KARIR DAN PEMELIHARAAN SDM TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**

Studi Pada PT PG Rajawali I PG Krebet Baru

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

Moh Imam Basori

21801081351



PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM MALANG

2021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir, serta pemeliharaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Rajawali 1 PG Kreet Baru baik secara simultan maupun parsial. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dari populasi sebanyak 51 karyawan dan sampel yang digunakan adalah sebanyak 51 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil Penelitian menyatakan bahwa variabel budaya organisasi, pengembangan karir, dan pemeliharaan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya jika budaya organisasi semakin baik maka kinerja akan meningkat. Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya pengembangan karir tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemeliharaan SDM berpengaruh kinerja karyawan artinya jika pemeliharaan SDM semakin baik maka kinerja akan meningkat.

Kata kunci: budaya organisasi, pengembangan karir, pemeliharaan sumber daya manusia, kinerja karyawan.

ABSTRACT

This research was implemented to examine the impact of the organizational culture, career development, and the maintenance of human resources on the employee performance at PT Rajawali 1 PG Kreet Baru both as stimulant and partial. This research used an explanatory research method and a quantitative research approach. The data were collected by questionnaire from the 51 populations employees which takes the sample of 51 employees as the respondent. The data analysis technique in this research uses multiple linear regression.

This research explained about organizational culture variable, career development variable, and maintenance of human resource variable have to significantly influence employee performance. Organizational culture influence employee performance, which means if organizational culture increased, employee performance will increase too. Meanwhile, career development has not been significant to employee performance which means it has not influenced employee performance. In addition, maintenance of human resources influenced the employee performance, which means when it got increased, the performance will increase too.

Keywords: *organizational culture, career development, maintenance of human resources, employee performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan, evaluasi, kompensasi, pengembangan dan pengelolaan anggota individu dari suatu organisasi. SDM merupakan kebijakan dan praktik untuk menentukan posisi karyawan termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, penghargaan dan evaluasi. Hasibuan (2016:10) menyatakan MSDM merupakan seni dan ilmu mengelola jalinan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien membantu mencapai tujuan bersama. Perusahaan yang baik harus bisa mengelola dan memaksimalkan SDM yang ada di dalam suatu perusahaan. Jika pengelolaan dilaksanakan dengan baik, maka perusahaan mempunyai SDM yang unggul dan akan mempermudah dalam menghadapi kompetitor di kedepannya nanti.

Dengan demikian, perusahaan akan tetap eksis dan mengibarkan nama perusahaan di tengah-tengah pasar modern. Selain faktor eksternal seperti teknologi yang modern, faktor internal juga sangat berpengaruh yaitu Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peran yang penting baik secara individu atau kelompok di dalam suatu perusahaan. SDM juga merupakan sumber daya utama sebab bisa menggerakkan, mengolah, serta mencapai tujuan organisasi.

Peran manusia dalam suatu perusahaan adalah faktor yang sangat penting dalam perusahaan, karena SDM yang menjadi pelopor dan penentu

dalam berjalannya sebuah perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengetahui dan mempelajari hal yang berpengaruh terhadap kinerja karawan pada perusahaan tersebut. Agar pertumbuhan industri meningkat dan tidak mengalami penurunan. Dalam pemaparan Badan Pertumbuhan Industri BPS mengatakan bahwa sumber perekonomian Indonesia tengah didominasi oleh industri perdagangan dan pertanian.

Keterangan	2018	2019
Industri	4,37%	3,80%
Perdagangan	4,97%	4,62%
Konstruksi	6,09%	5,76%
Pertambangan	2,16%	1,22%
Pertanian	3,64%	3,89%

Tabel 1.1

Pertumbuhan Ekonomi Di Indonesia

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa sumber perekonomian di Indonesia masih didominasi dengan industri, pertanian dan perdagangan. Pada tabel 1.1 pertumbuhan ekonomi di Indonesia 5,02% pada tahun 2019. Angka tersebut lebih rendah dibandingkan pada tahun 2018, yaitu sebesar 5,17% akibat tekanan eksternal antara lain brexit dan perang dagang Amerika. Secara sektoral, pertumbuhan industri turun dari 4,37% ke 3,80%; dan pertambangan turun dari 2,16% ke 1,22%. Hanya sektor pertanian meningkat dari 3,89% ke 3,64%. Oleh karena itu, upaya meningkatkan kinerja karyawan sangatlah penting untuk dilakukan karena bisa memberikan kemajuan terhadap perusahaan, sehingga mampu

mempertahankan dan meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan agar tetap bisa bersaing di dalam persaingan bisnis yang terus mengalami perkembangan di setiap tahunnya. Meningkatnya kinerja karyawan perlu diperhatikan dengan sangat serius dari manajemen, karena untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam melaksanakan kegiatan perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Ini disebabkan kinerja secara keseluruhan akan meningkatkan dan mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan. Setiap perusahaan memiliki target keberhasilan yang ingin dicapai, begitu pula dengan karyawan yang memiliki keinginan yang sama yaitu tercapainya target-target dari perusahaan baik jangka pendek atau jangka panjang. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus berupaya untuk mewujudkan target-target tersebut dan menaikkan kinerja karyawan. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi, pengembangan karir dan pemeliharaan SDM.

Budaya organisasi merupakan kemampuan dan keinginan seseorang untuk menyamakan sikapnya dengan suatu budaya organisasi, memiliki hubungan yang kuat dengan kemampuan dan keinginan dalam meningkatkan kinerja karyawan. (Siagian 2015). Di dalam suatu organisasi terdapat masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal. Salah satu tujuan dari budaya organisasi adalah untuk memahami dan mengatasi masalah tersebut dengan membantu memahami lingkungan dan cara meresponnya

sehingga kebingungan dan kecemasan dapat teratasi. Selain itu, budaya organisasi bertujuan untuk merubah perilaku, sikap, dan kebiasaan sumber daya karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan untuk mengatasi permasalahan dalam suatu organisasi.

Pengembangan budaya organisasi saling terikat dengan pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan budaya organisasi adalah obyek serta sumber daya manusia adalah subyek. Peningkatan sumber daya manusia terjadi guna mencapai budaya organisasi. Selain itu, kualitas sumber daya manusia juga menjadi pertimbangan terhadap pencapaian pelaksanaan pengembangan perusahaan.

Salah satu keunggulan dalam budaya organisasi adalah menciptakan rasa aman dalam suatu organisasi. Dengan adanya perasaan aman, karyawan akan merasa puas dan komitmen di dalam organisasi akan meningkat. Menurut Robbins (2015), budaya organisasi memiliki kaitan yang erat dengan kepuasan kerja. Maka, jika karyawan memiliki apresiasi positif terhadap budaya yang ada di dalam perusahaan, sehingga karyawan bisa mengapresiasi atas pekerjaannya. Sedangkan, jika karyawan memiliki apresiasi yang negatif, maka akan cenderung kurang puas terhadap pekerjaannya. Selanjutnya, budaya organisasi juga memiliki pengaruh terhadap loyalitas dan komitmen suatu organisasi.

Sikap dasar karyawan perlu diperhatikan baik itu terhadap diri sendiri, kompetensi, pekerjaan, dan gambaran dalam meraih peluang dalam struktur organisasi yang baru. Peningkatan kualitas sumber daya manusia memiliki sasaran agar bisa meningkatkan kualitas pekerjaan karyawan saat

menjalankan tugasnya. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi bisa berdampak pada suatu komitmen baik dalam menjalankan beberapa tugas sesuai dengan tanggung jawab secara efektif, efisien, serta produktif.

Pengembangan karir merupakan sebuah metode dalam meningkatkan kemampuan kerja karyawan dengan tujuan mencapai target karir yang diinginkan. Rivai (2015). Kemudian menurut Sunyoto (2015) pengembangan karir merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang pegawai guna mengidentifikasi dalam pengambilan sikap untuk dapat mencapai target karir yang diinginkan. Sehingga kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses yang dilalui oleh seorang individu guna untuk mencapai target karir yang ingin dicapai. Terdapat beberapa faktor dalam pengembangan karir yaitu: prestasi kerja, jaringan kerja, dan peluang untuk tumbuh.

Pengembangan karir yang dilakukan di perusahaan dapat dilakukan melalui program pengembangan sumber daya manusia seperti pendidikan atau pelatihan, promosi jabatan, dan mutasi karyawan. Dengan adanya pengembangan karir, kinerja karyawan bisa terjaga dengan baik dan bisa memotivasi karyawan agar tetap mengerjakan hal positif dan terhindar dari stress kerja sehingga tidak terjadi penurunan kinerja karyawan. Selain itu, pengembangan karir juga berguna bagi perusahaan karena adanya rotasi jabatan dan menekan angka *resign* pada karyawan karena kurangnya kesempatan mengembangkan karir.

Pemeliharaan SDM merupakan upaya untuk mempertahankan dan mengembangkan kondisi karyawan baik secara sikap, mental, dan fisik. Hal

ini bertujuan untuk menciptakan sikap disiplin, loyal dan produktif serta meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental karyawan agar terciptanya suasana harmonis sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Pemeliharaan sumber daya manusia memiliki beberapa landasan pemeliharaan yaitu: landasan manfaat dan efisien, landasan kebutuhan dan kepuasan, landasan keadilan dan kelayakan, landasan peraturan legal, dan landasan kemampuan perusahaan.

Pabrik gula memiliki peran yang sangat penting untuk manusia karena gula merupakan kebutuhan yang digunakan oleh manusia untuk membuat makanan dan minuman. Pabrik Gula Krebet Baru adalah perusahaan BUMN yang bergerak dalam bidang gula dan perdagangan umum. Pabrik Gula Krebet Baru merupakan kawasan pabrik gula terbesar di PT PG Rajawali I dan perusahaan terjun di bagian agroindustri dan mengolah tebu menjadi gula. Pabrik Gula Krebet Baru turut hadir di pembangunan nasional.

PT PG Rajawali 1 PG Krebet Baru suatu instansi yang bergerak dibidang industri khususnya gula. Pekerjaan yang dilakukan di PT PG Rajawali 1 PG Krebet Baru juga dalam pengawasan pemerintah, namun perubahan kebijakan yang dilakukan bukan berarti tidak menimbulkan suatu permasalahan baru bagi tenaga kerja yang bekerja di perusahaan tersebut, mereka merasakan langsung perubahan organisasi yang terjadi seperti yang dikatakan oleh salah satu staf dibagian SDM dimana pada saat sebelum perubahan pekerjaan yang diberikan tidak terlalu menumpuk seperti setelah terjadi perubahan kebijakan. Biasanya demi memenuhi target perusahaan seringkali manager perusahaan menuntut kepada tenaga kerja untuk cekatan

dalam melaksanakan tugasnya. Namun, porsi pekerjaan yang diberikan sering diluar batas pekerja, sehingga membuat pekerja mengalami permasalahan saat bekerja. Perhatian khusus seharusnya dilakukan karena tenaga kerja adalah orang yang berjasa dalam memajukan perusahaan agar perusahaan bisa bersaing di dalam negeri maupun diluar negeri. Hal tersebut membuat perusahaan harus mempertimbangkan aspek budaya organisasi dan pemeliharaan SDM.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staf SDM di perusahaan tersebut mengatakan bahwa pada perusahaan ini masih terdapat penempatan karyawan yang kurang sesuai dengan potensinya. Disisi lain, PG Kreet Baru memiliki jenjang karir bagi setiap karyawannya, namun pengembangan karir karyawan kurang berjalan dengan baik. Proses pengembangan karyawan untuk kenaikan jabatan membutuhkan waktu yang lama. Hal ini yang mempengaruhi kinerja karyawan PG Kreet Baru adalah faktor penilaian kerja. Sistem penilaian kinerja pada perusahaan tersebut cenderung subjektif.

Berbagai penelitian-penelitian yang dilakukan berkaitan dengan budaya organisasi, pengembangan karir dan pemeliharaan SDM terhadap kinerja karyawan. Dari berbagai pernyataan yang dikemukakan oleh peneliti-peneliti sebelumnya mengenai pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir dan pemeliharaan SDM terhadap kinerja karyawan ternyata menunjukkan hasil yang berbeda-beda seperti yang dilakukan oleh Risky (2016) pengolahan data terlihat pemeliharaan sumber daya manusia dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedua, Fauziah, et al. (2016) pengolahan data terlihat pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Pemeliharaan SDM Terhadap Kinerja karyawan PT PG Rajawali 1 PG Kreet Baru”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah penelitian ini, sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi, pengembangan karir dan pemeliharaan SDM berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT PG Rajawali 1 PG Kreet Baru?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PG Rajawali 1 PG Kreet Baru?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PG Rajawali 1 PG Kreet Baru?
4. Apakah pemeliharaan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PG Rajawali 1 PG Kreet Baru?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir dan pemeliharaan SDM terhadap kinerja karyawan pada PT PG Rajawali 1 PG Kreet Baru?
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PG Rajawali 1 PG Kreet Baru?
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT PG Rajawali 1 PG Kreet Baru?
4. Untuk mengetahui pengaruh pemeliharaan SDM terhadap kinerja karyawan pada PT PG Rajawali 1 PG Kreet Baru?

1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, dari penelitian ini bisa menambah wawasan tentang ilmu manajemen, khususnya yang berhubungan dengan pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir dan pemeliharaan SDM. Tambahan informasi ini bisa membantu untuk wawasan dalam pendidikan.
2. Bagi perusahaan, dari hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan terhadap PT PG Rajawali 1 PG Kreet Baru guna untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui budaya organisasi, pengembangan karir dan pemeliharaan SDM, dengan tambahan informasi ini dapat bermanfaat untuk pengambilan kebijakan untuk pengembangan sumber daya manusia seperti budaya organisasi,



pengembangan karir dan pemeliharaan SDM untuk meningkatkan kinerjakaryawan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Pemeliharaan SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.PG Rajawali I PG Kreet Baru.
2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.PG Rajawali I PG Kreet Baru.
3. Pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.PG Rajawali I PG Kreet Baru.
4. Pemeliharaan SDM berpengaruh signifikan Kinerja Karyawan PT.PG Rajawali I PG Kreet Baru.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini data yang diperoleh hanya dari kuesioner yang berlandaskan pada persepsi tanggapan responden, sehingga peneliti menyimpulkan berdasar data yang dikumpulkan dari kuesioner secara terekam dalam kuesioner tanpa tambahan seperti wawancara karena dalam masa pandemi covid 19.

Penelitian ini hanya dilaksanakan di PT.PG Rajawali I PG Kreet Baru, maka dari itu penelitian ini hanya dapat digunakan diperusahaan tersebut.

Faktor-faktor dalam penelitian ini hanya terdapat 3 variabel. Sementara itu terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

5.3 Saran

5.3.1 Untuk Perusahaan

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan untuk perusahaan diharapkan lebih memperhatikan pengembangan karir setiap karyawan agar bisa menunjang kinerja karyawan. Dan untuk setiap variabel budaya organisasi, pengembangan karir dan pemeliharaan SDM diharapkan untuk hasil jawaban responden yang kurang baik bisa ditingkatkan dan untuk yang hasil jawaban sudah bagus bisa dipertahankan.

5.3.2 Untuk Penelitian Selanjutnya

- a. Agar dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja dan lain sebagainya.
- b. Dapat memanfaatkan teknik pengumpulan data yang bisa memberikan informasi yang lebih sempurna dan menambah item-item pertanyaan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik lagi.
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti kinerja karyawan menggunakan metodologi yang lain dikarenakan adanya kemungkinan bias terhadap jawaban responden dalam kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Buku Struktur Organisasi dan Rincian Tugas PG. Krebet Baru
- Buku Perjanjian Kerja Bersama PG. Krebet Baru 2018/2019
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan ketujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fabrini, M. D. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru*. (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Fauziah, J., Pongtuluran, J., & Aziz, M. (2016). *Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir, dan self efficacy terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal manajemen*, 8(1), 43-54.
- Ghozali, Imam. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Program*. AMOS 24. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani et al. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, Wilman Jazz. (2017). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SARANA PEMBANGUNAN PALEMBANG JAYA (BRT TRANSMUSI)*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Palembang. <http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/945>.
- Supriyanto, Ahmad Sani & Maharani. (2017). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Cetakan II. Malang. Uin-Maliki Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada bank danamon simpan pinjam*. *Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 3(1), 49-60.
- Nauliana, F., Asiyah, S., & Hatneny, A. I. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman (Disperkim) Kab. Bondowoso)*. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(17).

- Nur, A. M. (2017). *Pengaruh Pemeliharaan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, Palangisang Bulukumba*. (Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Pradnyana, I. M. D., & Suwandana, I. G. M. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(9), 5462.
- Rabbani, A. A. (2018). *Implementasi pengembangan budaya organisasi pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI PORT) Perak Surabaya*. (Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Ramadan, Syahri., Yanti Pasmawati., C. D. K. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja*. Universitas Bina Darma, 3(12), 1–12.
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok: PT. RAJAGRAFINDO.
- Robbins & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Wibowo, F. P. 2018. *Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 12(2), 211–228. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.