

Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mustindocipta Jaya

Clara Angela^{1*}, Hikmah²

¹Fakultas Ilmu Sosial dan Humiora, Universitas Putera Batam
Pb190910342@upbatam.ac.id*, Hikmah@puterabatam.ac.id*

Received 06 Juli 2023 | Revised 14 Juli 2023 | Accepted 16 Juli 2023

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk menjawab setiap hipotesis stres kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mustindocipta Jaya. Penelitian dilakukan di PT Mustindocipta Jaya dengan sampel 115 karyawan dan teknik sampel jenuh. Penelitian menggunakan validitas, uji reliabilitas, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji pengaruh. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel stres kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi dengan kontribusi koefisien determinasi sebesar 2,6% dan sisanya 17,4% dipengaruhi faktor lainnya. Hasil penelitian dapat menjawab hipotesis pertama bahwa adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yang terbukti dari nilai uji t $2,023 > t$ tabel 1,92. adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang terbukti dari nilai uji t $3,015 > t$ tabel 1,92. adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang terbukti dari nilai uji t $13,273 > t$ tabel 1,92. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi yang semakin tinggi akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada PT Mustindocipta Jaya.

Keywords: Stres Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Pengawasan Kerja

Abstract

This research was made with the aim of answering each hypothesis of work stress, work discipline and organizational culture on employee performance at PT Mustindocipta Jaya. The research was conducted at PT Mustindocipta Jaya with a sample of 115 employees and a saturated sample technique. Research using validity, reliability test, data quality test, classical assumption test and effect test. The results showed that there was a partial and simultaneous influence between the variables of work stress, work discipline and organizational culture with a determination coefficient contribution of 2.6% and the remaining 17.4% was influenced by other factors. The results of the study can answer the first hypothesis that there is an influence of work stress on employee performance which is evident from the value of the t test $2.023 > t$ table 1.92. the effect of work discipline on employee performance is evident from the value of the t test $3.015 > t$ table 1.92. the influence of organizational culture on employee performance is evident from the t test value of $13.273 > t$ table of 1.92. So it can be concluded that the higher work stress, work discipline and organizational culture will affect the level of employee performance at PT Mustindocipta Jaya.

Keywords: Work Stress; Work Discipline; Employee performance; Work Supervision

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan industri 4.0 menuntut perusahaan industri untuk dapat menghasilkan produk dan jasa yang sesuai dan tepat waktu. Hal ini memperlihatkan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing perusahaan. Di setiap perusahaan tentu akan memiliki sumber daya manusia dalam

mengelolanya. Tingkat kemampuan yang dimiliki setiap karyawan biasanya berbeda namun tanggung jawab yang didapati tetap lah sama, namun perusahaan harus mampu memberikan kedudukan setiap karyawan di posisinya masing-masing agar mampu seimbang dalam mengemban pekerjaan. Perusahaan yang bergerak di era revolusi digital ini, harus mampu melihat tren budaya yang sedang dihadapi dunia. Hal ini guna menyeimbangi antara hak dan kewajiban karyawan.

Sebuah aturan untuk dipatuhi maka peraturan yang bagus akan terlihat jika karyawan memiliki tanggung jawab untuk disiplin. Disiplin merupakan hal yang menjadi permasalahan karyawan, kebanyakan karyawan melanggar peraturan yang telah menjadi standart perusahaan (Ina Namora dkk., 2020). Sikap hormat terhadap peraturan, maka karyawan akan ditanamkan dalam diri masing-masing karyawan sebelum memasuki perusahaan sebagai bahan interview diawal bekerja. Jika kedisiplinan yang telah diinformasikan terlebih dahulu tetap dilanggar maka perlu adanya evaluasi diantara kedua belah pihak yang bersangkutan (Kelibulin, 2020).

Sebuah pekerjaan yang melebihi atau melampaui batas normalnya seseorang baik secara internal atau eksternal yang disebut stress kerja. Stres yang berlebihan akan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dilingkungannya dan berdampak pada kehidupan sehari-hari. Seorang karyawan harus mampu mengimbangi antara pekerjaan dengan kehidupannya, dalam hal ini agar mampu mengurangi ketegangan dan menciptakan kedamaian dalam bekerja. Dalam mencapai tujuannya, perusahaan harus memaksimalkan antara kinerja dengan tenaga kerja yang dibutuhkan. Terpicunya dampak stres oleh keadaan negatif situasi dan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan (Magdalena, 2020).

Permasalahan stres kerja pada PT Mustindocipta Jaya adalah turn over karyawan yang dapat dilihat pada data karyawan exit pada tahun 2022-2023,berikut:

Tabel 1 Data Turnover Karyawan Tahun 2022-2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah masuk	Jumlah keluar	Jumlah Karyawan
Aug-22	115	-	2	113
Sep-22	113	1	5	109
Oct-22	109	2	3	10
Nov-22	10	-	-	10
Dec-22	10	4	1	111
Jan-23	111	-	4	107
Feb-23	106	-	1	106

Sumber: PT Mustindocipta Jaya, 2023

Data pada tabel terlihat adanya karyawan yang masuk dan keluar, namun terlihat data karyawan keluar lebih banyak dibandingkan karyawan yang masuk meski belum habis kontrak. Data tertinggi pada bulan September 2022 dan Januari 2023 yakni sebanyak 4 orang hingga 5 orang dengan berbagai alasan sering mendapat kerja tambahan, kerja yang diberikan melampaui kemampuan seharusnya, waktu kerja yang melebihi (loyalitas tinggi) dan tidak adanya pengembangan untuk karir.

Sebuah aturan untuk dipatuhi maka peraturan yang bagus akan terlihat jika karyawan memiliki tanggung jawab untuk disiplin. Disiplin merupakan hal yang menjadi permasalahan karyawan, kebanyakan karyawan melanggar peraturan yang telah menjadi standart perusahaan. Sikap hormat terhadap peraturan, maka karyawan akan ditanamkan dalam diri masing-masing karyawan sebelum memasuki perusahaan sebagai bahan interview diawal bekerja. Jika kedisiplinan yang telah diinformasikan terlebih dahulu tetap dilanggar maka perlu adanya evaluasi diantara kedua belah pihak yang bersangkutan (Kelibulin, 2020). Faktor lain yang berpengaruh yakni disiplin kerja, dapat dilihat pada absen karyawan pada tabel berikut:

Tabel 2 Absen Karyawan PT Mustindocipta Jaya

Bulan	Karyawan	Hari Kerja	Total	Absen					%	
				Izin	Sakit	Cuti	Cepat Pulang	Terlambat		Total
Aug-22	115	26	2990		6	3	5	2	24	0.0
Sep-22	115	27	3105	11	7	5	10	12	45	1.45
Oct-22	115	26	2990	2	12	3			33	1.10
Nov-22	115	26	2990	1	2	0	5	1	26	0.7
Dec-22	115	27	3105	2		5	11	13	39	1.26
Jan-23	115	26	2990	6	6	3	21	19	55	1.4
Feb-23	115	24	2760	2	7	3	11	12	35	1.27

Sumber: PT Mustindocipta Jaya, 2023

Dari tabel diatas diketahui bahwa karyawan melanggar peraturan jam operasional yang ditetapkan sbegai bentuk pelanggaran kedisiplinan karyawan. Terlihat absensi tertinggi pada bulan Januari 2023 dengan jumlah keterlambatan 19 orang selama sebulan dan 21 orang pulang lebih awal dari jam seharusnya. Hal ini sangat berpengaruh dengan jam operasional perusahaan, karena semakin tingginya tingkat absensi maka produksi akan mengalami kemacetan. Jika hal ini dibiarkan maka akan sangat berpengaruh dan menjadi budaya organisasi. Budaya organisasi harus sesuai jalurnya, jika berlebihan maka budaya organisasi akan menjadi permasalahan yang cukup kompleks.

Adapun selain budaya yang dilakukan pada PT Mustindocipta Jaya juga ada permasalahan yang terjadi seperti kurangnya bahasa yang kurang baik dan mudah bagi semua karyawan. Aturan kerja yang sering berubah-ubah seperti lembur yang mengikuti atasan dan wajib mengikuti lembur yang diperintahkan. Kurangnya rasa kebersamaan diantara karyawan sehingga berkelompok dan tidak mematuhi aturan kerja yang diberlakukan. Akibat dari budaya yang tidak baik yang terlihat pada survey berkurangnya komunikasi satu sama lain. Dapat diketahui bahwa adanya penjualan alat berat dalam hitungan ton per bulannya. Diketahui bahwa pencapaian selama tujuh bulan terakhir hanya tercapai di bulan Agustus dan Oktober. Namun, di bulan lainnya tidak tercapai sesuai target yang diharapkan perusahaan. Hal ini merupakan dampak yang memengaruhi dari hasil kinerja karyawan.

METODE

Jenis penelitian yang dilakukan menggunakan jenis deskriptif dengan metode kuantitatif. Jenis penelitian deskriptif menurut (Sugiyono, 2019:64) digunakan untuk mengidentifikasi keberadaan variabel mandiri, baik pada satu variabel atau lebih, tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Sedangkan metode penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2019:17) berdasarkan pada *filosofat 487ositivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi suatu sampel tertentu dengan teknik pengambilan sampel yang umumnya random. Dalam konteks penelitian ini, peneliti bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mustindocipta Jaya. Populasi yang menjadi objek studi adalah seluruh karyawan PT Mustindocipta Jaya yang berjumlah 115 orang. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi yang diteliti, yaitu 115 karyawan PT Mustindocipta Jaya. Jenis teknik sampling *non probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* atau sensus.

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 3 Uji Validitas

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,524	0,132	Valid
X1.2	0,736	0,132	Valid
X1.3	0,43	0,132	Valid
X1.4	0,75	0,132	Valid
X1.5	0,556	0,132	Valid
X2.1	0,453	0,132	Valid
X2.2	0,751	0,132	Valid
X2.3	0,2	0,132	Valid
X2.4	0,70	0,132	Valid
X2.5	0,499	0,132	Valid
X3.1	0,36	0,132	Valid
X3.2	0,35	0,132	Valid
X3.3	0,7	0,132	Valid
X3.4	0,70	0,132	Valid
X3.5	0,696	0,132	Valid
Y.1	0,626	0,132	Valid
Y.2	0,565	0,132	Valid
Y.3	0,723	0,132	Valid
Y.4	0,653	0,132	Valid
Y.5	0,600	0,132	Valid

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Dari data pada tabel 3 dapat disimpulkan bahwa pada variabel stres kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan dapat dikatakan “valid” karena semua r hitung telah melebihi r tabel yang sesuai dengan ketentuannya.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Stres kerja	0,737	5	Reliable
Disiplin kerja	0,700	5	Reliable
Budaya Organisasi	0,49	5	Reliable
Kinerja Karyawan	0,616	5	Reliable

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Pada tabel yang terlihat bahwa stres kerja *crobach's alpha* senilai 0,737 > 0,600. Disiplin kerja *crobach's alpha* senilai 0,700 > 0,60. Budaya organisasi *crobach's alpha* senilai 0,49 > 0,60. Kinerja karyawan *crobach's alpha* senilai 0,616 > 0,60. Maka kesimpulannya semua variabel “reliable”.

Uji Normalitas

Tabel 5 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.00435403
Most Extreme Differences	Absolute	.041
	Positive	.041
	Negative	-.040
Test Statistic		.041
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.



- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Diketahui hasil asymp.Sig (2-tailed) 0,200 > 0,05 sehingga dapat dikatakan data terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6 Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Stres_kerja	0,203	4.931
Disiplin_Kerja	0,17	5.336
Budaya_Organisasi	0,74	1.337

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Hasil diketahui nilai VIF stres kerja 4,931 < 10, disiplin kerja 5,336 < 10 dan budaya organisasi 1,337 < 10. Dari hasil yang kurang dari 10 maka dapat dikatakan bebas dari gejala multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas

Tabel 7 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a		Kesimpulan
Model	Sig.	
1 (Constant)	0.000	
Stres_kerja	0.045	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Disiplin_Kerja	0.003	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Budaya_Organisasi	0.000	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Terlihat nilai signifikan berada di bawah 0,05 sehingga dapat dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Uji regresi linier berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
					B
1 (Constant)	5.030	0.69	7.306	0.000	
Stres_Kerja	0.13	0.06	2.023	0.045	
Disiplin_Kerja	0.22	0.075	3.015	0.003	
Budaya_Organisasi	0.32	0.029	13.273	0.000	

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Pada tabel regresi diatas dapat diketahui persamaan yang terjadi $Y = 5,030 - 0,13X_1 + 0,22X_2 + 0,32X_3 + e$.

1. Hasil nilai konstan didapat 5,030 yang berarti kinerja karyawan akan konstan sebesar 5,030 jika tidak dipengaruhi stres kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi.
2. Nilai koefisien stres kerja sebesar 0,13. Hal ini berarti jika stres kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan meningkat 0,325, sedangkan variabel lainnya tetap.



3. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,321. Hal ini berarti jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan meningkat 0,321, sedangkan variabel lainnya tetap.
4. Nilai koefisien budaya organisasi sebesar 0,325. Hal ini berarti jika budaya organisasi mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan meningkat 0,325, sedangkan variabel lainnya tetap.

Hasil dari diatas dapat juga hasil uji t dijabarkan berikut:

1. Uji t pada stres kerja (X1) didapat $2,023 > t$ tabel 1,92 dan signifikan $0,045 < 0,05$. Hal ini mengandung arti stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis pertama dapat diterima.
2. Uji t pada disiplin kerja (X2) didapat $3,015 > t$ tabel 1,92 dan signifikan $0,003 < 0,05$. Hal ini mengandung arti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis kedua dapat diterima.
3. Uji t pada budaya organisasi (X3) didapat $3,757 > t$ tabel 1,92 dan signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini mengandung arti kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis ketiga dapat diterima.

Uji F

Tabel 9 Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	247.69	2	1239.345	241.465	0,000 ^b
	Residual	631.311	123	5.133		
Total		3110.000	125			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompetensi_

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Uji F_{tabel} diperoleh dari $df_1 (k-1)$ atau $3-1 = 2$ dan $df_2 (n-k)$ atau $115-3 = 112$ atau sama dengan 3,0. Maka hasil pada tabel uji F ialah $241,465 > 3,0$ sesuai dengan ketentuan maka dapat disimpulkan hipotesis ke empat dapat diterima karena berpengaruh secara simultan.

Pembahasan

Pada hasil uji t tabel 8 stres kerja didapat nilai $2,023 > t$ tabel 1,92 dan signifikan yang dihasilkan $0,045 < 0,05$. Maka disimpulkan bahwa stres kerja mengandung positif dan telah signifikan sehingga adanya pengaruh yang terjadi stres kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 1 dapat diterima.

Pada hasil uji t tabel 8 disiplin kerja didapat nilai $3,015 > t$ tabel 1,9 dan signifikan yang dihasilkan $0,003 < 0,05$. Maka disimpulkan bahwa disiplin kerja mengandung positif dan telah signifikan sehingga adanya pengaruh yang terjadi nilai pelanggan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 2 dapat diterima. Pernyataan ini didukung oleh penelitian (Willson & Hikmah, 2020) dengan menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada hasil uji t 8 budaya organisasi didapat nilai $3,757 > t$ tabel 1,92 dan signifikan yang dihasilkan $0,000 < 0,05$. Maka disimpulkan bahwa budaya organisasi mengandung positif dan telah signifikan sehingga adanya pengaruh yang terjadi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 3 dapat diterima. Pernyataan ini didukung oleh penelitian (Wahjono et al., 2021) dengan menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil temuan pada tabel 9 pada uji simultan antar variabel dengan nilai 241,465. Maka hasil terlihat $241,465 > 3,0$ maka telah memenuhi persyaratan bahwa stres kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis ke 4 dapat diterima. Hal ini didukung oleh penelitian dari (Kurniawati & Setiadi, 2022), (Rahmadani et al.,

2023), dan (Harisha & Prasetyo, 2023) yang menyatakan adanya hasil yang signifikan dan simultan stres kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Hasil penelitian yang dilakukan dapat membuktikan hipotesis berikut :

1. Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mustindocipta Jaya.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mustindocipta Jaya.
3. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mustindocipta Jaya.
4. Stres kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mustindocipta Jaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Harisha, A. I., & Prasetyo, A. P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sentra Ponselindo. *Jurnal Ekonomi*, 19(1), 139. <https://doi.org/10.32493/J.Perkusi.V1i2.11027>
- Ina Namora, Windy, Sharon, & Stephani. (2020). Pengaruh Disiplin, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sukses Usaha Nirwana. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 6(2), 76–. <https://doi.org/10.47663/Jmbep.V6i2.65>
- Kelibulin, E. S. (2020). The Effect Of Work Discipline On A Employee Performance: (The Health Office Case Study Of Tanimbar Island). *International Journal Of Operations And Quantitative Management*, 20(3), 943–947. https://api.elsevier.com/content/abstract/Scopus_Id/5093074229
- Kurniawati, V., & Setiadi, P. B. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Wonocolo. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/10.3430/eqien.V11i1.66>
- Magdalena, R. A. Dan P. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Manajemen Dan Call For Paper, Senima 5*, 1–9.
- Nelvira Safni, Chairael, Lucy, Lasti Yossi Hastini, M. E. Y. F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Budiman Swalayan Pondok. *Ekonomi Dan Bisnis*, 23(1), 220–234.
- Rahmadani, S. D., Natsir, U. D., Puspitaningsih, T. S., Dipoatmodjo, Sahabuddin, R., & Burhanuddin. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Galesong Pratama Kota Makassar. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 2(3), 993–100. <https://doi.org/10.29313/Bcsa.V2i2.470>
- Rohmatin, N. T. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban, Disiplin Kerja, Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Rri Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10, 1–1.
- Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Pkp (Public Knowledge Project)*, 9(2), 11–17. <https://journal.unrika.ac.id/index.php/Equi>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi ...*, 4(7), 2691–270. <http://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/1211>
- Wahjono, S. I., Ningrum, A. R., Wardhana, A., & Choidah, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Siantar Top, Tbk Di Sidoarjo. *Isoquant :*



Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 5(2), 255. <https://doi.org/10.24269/Iso.V5i2.791>
Willson, C., & Hikmah. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kinco Prima. *Disiplin... 75 Jurnal Emba*, (3), 75–3.

