

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Papua Mitra Samudra Sorong

Ling Sie Ni¹, Yuliana Yuliana^{2*}, Arwin Arwin³, Tasik Utama⁴, Weny Weny⁵

^{1,2*,3}Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

^{4,5}Program Studi Manajemen Pemasaran, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

Email: ^{2*}yuliana_njo@yahoo.com

Abstrak

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pelayaran Papua Mitra Samudra Sorong. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif pendekatan asosiatif populasi merupakan karyawan PT Pelayaran Papua Mitra Samudra Sorong yang berjumlah 30 orang dan seluruhnya dijadikan sampel penelitian. Metode analisis data yang terdiri dari uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji regresi linear sederhana dan uji Z. hasil uji koefisien korelasi menunjukkan nilai korelasi (r) sebesar 0,571 yang artinya stres kerja memiliki hubungan yang searah dan sedang dengan produktivitas kerja karyawan. Pada hasil uji koefisien determinasi, stres kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 32,6% sedangkan sisanya 67,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan pada hasil uji hipotesis, diketahui bahwa $Z_{hitung} 3,08 > Z_{tabel} 1,96$, sehingga bisa disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Papua Mitra Samudra Sorong.

Kata Kunci: Stres Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of work stress on employee productivity at PT Pelayaran Papua Mitra Samudra Sorong. The research method used is a quantitative method with an associative approach. The population is 30 employees of PT Pelayaran Papua Mitra Samudra Sorong and all of them are used as research samples. The data analysis method consists of the correlation coefficient test, the coefficient of determination test, the simple linear regression test and the Z test. The correlation coefficient test results show a correlation value (r) of 0.571, which means that work stress, has a direct and moderate relationship with employee work productivity. In the results of the coefficient of determination test, work stress has an effect on work productivity of 32.6% while the remaining 67.4% is influenced by factors not examined in this study. And on the results of hypothesis testing, it is known that $Z_{count} 3,08 > Z_{table} 1,96$, so it can be concluded that work stress has a significant effect on employee work productivity at PT. Papua Mitra Samudra Sorong.

Keywords: Work Stress, Employee Work Productivity

PENDAHULUAN

Dalam mengupayakan perusahaan untuk mencapai tujuannya maka Sumber Daya Manusia (SDM) nya adalah segala sesuatu aset tinggi dalam upaya tersebut, untuk mencapai hasil yang maksimal dan mengoptimalkannya diperlukan produktivitas kerja yang tinggi (Yuliana et al., 2019). Dikarenakan sebagian besar perilaku-perilaku para karyawan yang ditentukan oleh faktor manusia yang variabel sangat penting dalam keberhasilan atau tidaknya suatu usaha (Imelda et al., 2021; LIUS et al., 2019).

Stres kerja disebabkan oleh adanya kurangnya pengertian manusia dengan keterbatasan-keterbatasan sendiri (Arwin et al., 2019). Manusia dengan ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan seperti tipe-tipe dasar stres yaitu akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah. Stres kerja pada karyawan atau individu akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, menyebabkan produktivitas kerja pada karyawan akan menurun (Arwin et al., 2019; Yuliana, Arwin, & Pratiwi, 2020; Yuliana, Arwin, Supriyanto Supriyanto, et al., 2020).

Produktivitas kerja meningkat yang ada pada karyawan atau individu tidak lepas dari yang namanya kinerja yang baik dan motivasi pekerjaan (Harahap et al., 2021; Imelda et al., 2021; Widya et al., 2021)

maka akan menjadikan umpan balik bagi usaha (Arwin et al., 2021; Leonardo et al., 2021; Wandu et al., 2021), maka karyawan atau individu tersebut harus meningkatkan produktivitas kerja, maka pada tempat ia bekerja tidak akan mengalami yang namanya stres kerja.

Stres Kerja

Menurut (Irham Fahmi, 2016), stres adalah suatu keadaan diluar batas kemampuan seseorang yang dianggap menekan diri dan jiwa seseorang, sehingga jika hal tersebut terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak pada Kesehatan. Stres ditimbulkan oleh berbagai macam peristiwa yang dialami seseorang umumnya peristiwa itu terjadi di luar kemampuannya. Dalam Priansa, stres kerja adalah ketidakseimbangan yang terjadi diantara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Ketidakseimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekaragam bagi setiap individu.

Dalam Hamali, stres ditempat kerja adalah sebuah masalah yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan dan masyarakat. Stres diakibatkan oleh kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah dan ketiadaan otonomi. Stres di tempat kerja telah terbukti berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan di tempat kerja.

Indikator Stres Kerja

Terdapat lima penyebab atau indikator dari stres kerja, yaitu:

1. Kondisi pekerjaan
Kondisi lingkungan kerja dan beban kerja yang tidak seimbang.
2. Masalah peran
Adanya pemisahan fungsi dan tugas dari masing-masing karyawan.
3. Hubungan interpersonal
Hubungan karyawan dengan rekan kerja ataupun hubungan dengan atasan.
4. Kesempatan pengembangan karir
Tidak tersedianya kesempatan pengembangan karir dalam suatu perusahaan.
5. Struktur dan iklim organisasi
Kejelasan dalam pembagian wewenang dan tugas dari masing-masing karyawan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut (Priansa, 2017) hal-hal yang menjadi penyebab timbulnya stres kerja adalah:

1. Faktor lingkungan
 - A. Ketidakpastian ekonomi
Ketika perekonomian seseorang sedang menurun, maka orang akan mencemaskan keamanan keuangan mereka.
 - B. Ketidakpastian politik
Hal ini dapat terjadi karena adanya perubahan sistem politik atau adanya suatu penguasa sehingga menyebabkan kondisi politik menjadi tidak stabil.
 - C. Ketidakpastian teknologi
Pengalaman dan keterampilan seorang karyawan bisa tertinggal dalam periode waktu yang sangat singkat dikarenakan berbagai inovasi baru.
2. Faktor Organisasi
 - A. Tuntutan tugas
Kondisi kerja dimana seseorang selalu dituntut untuk bekerja secara maksimal.
 - B. Tuntutan peran
Berkaitan dengan tekanan yang dialami seorang karyawan sebagai salah satu fungsi dari peran tertentu yang dijalankan dalam perusahaan.
 - C. Tuntutan hubungan antar pribadi
Kurangnya dukungan sosial yang berupa lingkungan keluarga maupun lingkungan pekerjaan dapat menimbulkan stres yang cukup besar.
 - D. Struktur organisasi
Urutan atasan dimulai dari bawah ke atas sesuai dengan aturan dan peraturan dan tempat pengambilan keputusan
 - E. Kepemimpinan Organisasi
Seorang karyawan sesuai tugas sehari-hari biasanya dibawah pengawasan dan tanggung jawab manajemen organisasi.
3. Faktor individu
Hal ini berkaitan dengan masalah keluarga dan masalah ekonomi individu.

Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut (Sinungan, 2018), mendefinisikan “produktivitas sebagai bandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu bagi totalitas masukan selama periode tersebut”

Secara lebih sederhana, maksud dari “produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi belangsung, dan sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin, dan alat-alat, serta tenaga kerja”.

Menurut (Sutrisno, 2019), “produktivitas adalah ukuran efesiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan”.

Indikator Produktivitas Kerja

Menurut (Sutrisno, 2019), indikator produktivitas adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembatnya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalamsatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi
5. Mutu
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang berlalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efesiensi
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut (Sutrisno, 2019), faktor-faktor mempengaruhi produktivitas, yaitu:

1. Pelatihan
2. Mental dan kemampuan
3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Menurut (Busro, 2018), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain:

1. Motivasi kerja karyawan
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Kemampuan kerja sama
7. Gizi dan kesehatan
8. Tingkat penghasilan
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan
11. Faktor-faktor produksi yang memadai
12. Jaminan sosial
13. Manajemen dan kepemimpinan
14. Kesempatan berprestasi

Hubungan Antar Variabel

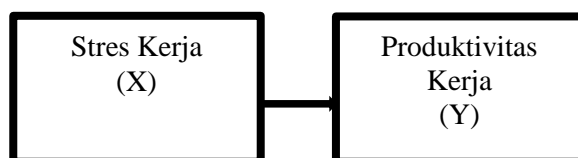
Salah satu alasan stres yang perlu dipahami karena stres berhubungan erat dengan produktivitas (Safitri & Gilang, 2020). Karyawan yang mengalami stres kerja tidak dapat bekerja dengan optimal sehingga akan memberi dampak negatif pada hasil kerjanya atau dengan kata lain pegawai tidak dapat mengoptimalkan hasil kerjanya.

Berdasarkan teori diatas, penulis menjelaskan bahwa hubungan antara stres kerja (X) dan produktivitas kerja (Y). Hubungan erat yang ada antara stres kerja (X) dan produktivitas kerja (Y) adalah jika karyawan mengalami stres kerja pada tempat ia bekerja maka akan dapat mempengaruhi dan memberikan dampak negatif pada hasil kerjanya sehingga tidak dapat mengoptimalkan hasil kerjanya dan menyebabkan produktivitas kerja menurun.

Kerangka Pikir

Dalam penelitian kuantitatif, yang dilandasi pada suatu asumsi bahwa suatu gejala dapat di klasifikasikan, dan hubungan gejala bersifat kausal (sebab akibat), maka peneliti akan melakukan penelitian dengan memfokuskan kepada beberapa variabel saja. Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel data penelitian dapat dibedakan menjadi variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independent (variabel bebas)

Dimana dalam penelitian ini stres kerja (X) sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja (Y) sebagai variabel terikat.



Gambar 1. Kerangka pikir

Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian Karena sifatnya masih sementara, sebelum penulis melakukan penelitian, maka hipotesis penulis adalah stres kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pelayaran Papua Mitra Samudra, Sorong.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pelayaran Papua Mitra Samudra Sorong. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyewaan kapal dan pengangkutan untuk berbagai wilayah Pelabuhan Indonesia maupun layanan luar negeri (*ocean going*).

Pada penelitian ini peneliti melakukan riset mengenai produktivitas kerja karyawan pada PT. Pelayaran Papua Mitra Samudra Sorong tersebut mengalami penurunan, hal tersebut dapat dilihat oleh peneliti yang melihat bahwasan beberapa karyawan yang mendapatkan tekanan dalam bekerja yang disebabkan konflik dengan rekan kerja, dan ada beberapa karyawan yang mengalami masalah personal.

Berdasarkan hasil wawancara singkat penulis dengan beberapa karyawan yang dipilih secara acak terkait masalah ini dengan bertujuan agar dapat mengetahui uraian mengenai stres kerja, produktivitas kerja karyawan dan pendapat mereka tentang stres kerja, berdasarkan hasil wawancara dari karyawan pertama mengatakan bahwa hal yang menyebabkan karyawan stres dan menurunkan produktivitas kerja karyawan tersebut adalah merasa tertekan dengan lingkungan kerja dan sikap rekan kerja sehingga terjadi konflik berefek pada kepercayaan diri karyawan tersebut menurut. Karyawan kedua mengatakan bahwa hal yang menyebabkan stres dan menurunnya produktivitas kerja pada karyawan kedua tersebut adalah saat pelayaran dan memakan waktu untuk bisa cuti dan jauh dari keluarga dan mengalami beberapa masalah personal sehingga menyebabkan semangat kerja berkurang

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. lokasi penelitian yaitu PT. Pelayaran Papua Mitra Samudra Sorong yang berlokasi di jalan Pendidikan blok A 17, Sorong. Terdapat dua variabel yang digunakan yaitu stres kerja (X) sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja (Y) variabel terikat. Teknik yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Pelayaran Papua Mitra Samudra Sorong berjumlah 30 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan *sensus sampling*.

Metode analisis data yang digunakan:

- a. Koefisien Korelasi

Menurut (Sugiyono, 2018), korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi harus terdapat batas-batas -1 hingga +1 ($-1 < r \leq +1$) yang akan menghasilkan beberapa kemungkinan.

Tabel 1. Tingkat Korelasi dan kekuatan Hubungan

Interval Koefisien	Koefisien Korelasi
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat tinggi

Untuk mengetahui hubungan antara stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, penulis akan menggunakan rumus *pearson product moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(\sum x^2 - (\sum X)^2)(\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

N = Jumlah responden

X = Skor variabel (jawaban responden)

Y =Skor total dari variabel untuk responden ke-n

b. Uji Koefisien Determinasi

Analisis determinasi adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil korelasi *product moment pearson* akan menentukan nilai determinasi. Rumus penentuan ditunjukkan dibawah ini:

$$D = r^2 \cdot 100\%$$

Dimana:

D = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi

c. Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi sederhana adalah model probalistik yang menyatakan hubungan linear antara dua variabel dimana salah satu variabel dianggap mempengaruhi variabel yang lain. Variabel yang mempengaruhi dinamakan variabel independen (bebas) dan variabel yang dipengaruhi dinamakan variabel dependen (terikat).

Persamaan regresi dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel dependen/terikat

X = Variabel independen/bebas

a = Nilai konstanta

b = Koefisien regresi

d. Uji Hipotesis (Uji Z)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji-Z. Menurut (Sugiyono, 2018), uji signifikan koefisien relasi menggunakan rumus Z, karena distribusinya mendekati distribusi normal, uji Z digunakan data $n > 30$.

Untuk menghitung besarnya nilai Z hitung, rumus yang dapat digunakan sebagai berikut:

$$z = \frac{r}{\sqrt{\frac{1}{n-1}}}$$

Dimana:

z = Koefisien z

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

1 = Konstanta

Dalam pengujian hipotesis ini, jika $Z_{hitung} < Z_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, namun sebaliknya jika $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang diperoleh dari responden, dipastikan terlebih dahulu agar data berdistribusi normal. Selanjutnya data ditabulasikan, kemudian dilakukan pengolahan menggunakan perangkat lunak pengolahan data, hasil pengolahan data dapat disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengolahan

Jenis Uji	Hasil Penelitian
Regresi Linear Sederhana	$Y = \alpha + bX + \epsilon$ B = 12,146 0,724
R / R-Square	0,571 / 0,326
Z_{hitung}	3,08

Berdasarkan Tabel 1, dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi sederhana memberikan pengertian bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 12,146 artinya jika variabel independen stres kerja mengalami peningkatan sebesar 1 skala, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 12,146 skala.
2. Stres kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,724 dan memiliki arah positif, itu berarti bahwa apabila variabel stress kerja meningkat sebesar 1 skala dalam jawaban responden, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,724 skala.
3. Nilai korelasi (R) 0,571 menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang positif dan kuat dengan produktivitas kerja karyawan.
4. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,326 yang menunjukkan bahwa 32,6% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja, sementara sisanya sebesar 67,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Pada uji hipotesis diketahui bahwa $Z_{hitung} 3,08 < Z_{tabel} 1,96$, dengan demikian hipotesis diterima, yang menyatakan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan bahwasannya terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Pelayaran Papua Mitra Samudra, Sorong. Ini dapat dibuktikan dari hasil uji koefisien determinasi yang memberikan nilai sebesar 32,6% yang menyatakan besarnya pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Pelayaran Papua Mitra Samudra, Sorong dan sisanya 67,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa hasil Zhitung adalah 3,08 sedangkan jumlah dari Ztabel satu arah adalah 1,96 yang mana Zhitung > Ztabel (3,08 > 1,96), dan jika Zhitung > Ztabel maka H_a diterima dan H_0 di tolak. Jika H_a diterima maka hipotesis menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari stres kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Papua Mitra Samudra, Sorong.

SARAN

Untuk peneliti selanjutnya disarankan meneliti faktor-faktor lainnya seperti lingkungan kerja, motivasi atau yang lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diperusahaan lainnya seperti

perusahaan bergerak dibidang asuransi, manufaktur dan lainnya. Saran ini diajukan agar dapat memperoleh hasil yang lebih bervariasi serta dapat memperkaya teori-teori yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Arwin, A., Ciamas, E. S., Siahaan, R. F. B., Vincent, W., & Rudy, R. (2019). Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 1(1).
- Arwin, A., Yuliana, Y., & Elika, E. (2021). Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Teguh Jaya Mandiri): Impact of Leadership and Work Environment on Employee Performance (Case Study at PT Teguh Jaya Mandiri). *BISMA Cendekia*, 1(2), 60–66.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Harahap, Z. P., Arwin, A., Yuliana, Y., Nugroho, N., & Ivone, I. (2021). Analisis Motivasi Kerja Karyawan di CV Fawas Jaya Medan. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 507–511.
- Imelda, I., Yuliana, Y., Arwin, A., Vincent, W., & Williny, W. (2021). Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT Bintang Anugrah Plafonindo Palembang. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 273–277.
- Irhah Fahmi, S. E. (2016). *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi, dan Kasus*.
- Leonardo, V., Yuliana, Y., Arwin, A., Hutabarat, F. A. M., & Sulaiman, F. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Perkantoran Maha Vihara Maitreya Cemara Asri, Deli Serdang. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 466–470.
- LIUS, W., MEDIYANTI, S., SIAHAAN, R. F. B. R., & UTAMA, T. (2019). Analisis Penyusunan Anggaran Pada CV. Buana Raya Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 3(1).
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(1), 216–226.
- Sinungan, M. (2018). *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (20th ed.). ALFABETA.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Wandi, W., Arwin, A., Yuliana, Y., Ivone, I., & Ciamas, E. S. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada CV Mekarsari Bakery Medan. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 486–490.
- Widya, W., Arwin, A., Yuliana, Y., Ciamas, E. S., & Siahaan, R. F. B. (2021). Analisis Motivasi Karyawan di PT Citra Kesawan Selaras Medan. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 491–495.
- Yuliana, Y., Arwin, A., & Pratiwi, J. D. (2020). Dampak Gaji dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya). *BISMA Cendekia*, 1(1), 1–6.
- Yuliana, Y., Arwin, A., Supriyanto Supriyanto, D. A., & Siemin, E. (2020). A Study on the Challenges of Organisational Learning in Perguruan Tinggi Cendana, Medan-Indonesia. *ICASI 2020: Proceedings of the 3rd International Conference on Advance & Scientific Innovation, ICASI 2020, 20 June 2020, Medan, Indonesia*, 129.
- Yuliana, Y., Lisa, L., Nancy, N., Chandra, W., & Aigan, W. (2019). Analisis Penerapan Promosi Pada PT. Adam Dani Lestari Medan. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 1(1).