

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL THE HAVEN SUITES BALI BERAWA

Kadek Dirda Dwiadnyani¹, Ni Wayan Mekarini^{1*}

Fakultas Pariwisata Universitas Triatma Mulya

*e-mail: wayan.mekarini@triatmamulya.ac.id

Abstract

The research aims to see the effect partially and simultaneously between the work environment and work stress on employee performance, as well as to see the effect of independent variables simultaneously on the dependent variable. The respondents of this study were all employees. The results of the analysis questionnaire included descriptive statistical analysis test, validity and reliability test, classical assumption test, multiple regression analysis, t test and f test. As well as analysis of the coefficient of determination The results show that the results of the regression analysis that partially the Work Environment has a positive and significant effect on the Performance of Employees of The Haven Suites Bali Berawa Hotel and Job Stress has a positive and significant effect on Employee Performance of The Haven Suites Bali Berawa Hotels. Simultaneously the Work Environment and Work Stress have a positive and significant effect simultaneously on Employee Performance at The Haven Suites Bali Berawa. The amount of influence contributed by the work environment and stress to employee performance is 31.9% while the rest is determined by other factors which are not discussed and researched. in research

Keywords: Work Environment, Work Stress, Employee Performance

Pendahuluan

Pulau Bali merupakan salah satu destinasi pariwisata yang sangat diminati oleh wisatawan domestik maupun wisatawan asing. Itu semua tidak terlepas dari keindahan alam, kebudayaan, tradisi dan adat istiadat beserta keramah-tamahan yang begitu kental dimiliki masyarakat Bali Hal ini yang menjadi daya tarik wisatawan untuk berkunjung ke Bali bahkan secara berkala. Seiring meningkatnya pembangunan akomodasi di Kabupaten Badung semakin banyak juga terjadinya persaingan antar penyedia akomodasi. Dengan persaingan yang begitu ketat maka setiap perusahaan memiliki strategi tertentu untuk memasarkan dan meningkatkan mutu pelayanan melalui sumber daya manusia yang dimilikinya untuk memenuhi kebutuhan dan pelayanan wisatawan yang menginap. Dalam meningkatkan kualitas pelayanan tersebut perlu adanya sumber daya manusia yang handal dan memiliki kinerja yang baik. Salah satu hotel yang maju di Kabupaten Badung yaitu The Haven Suites Bali Berawa yang beralamat di Jalan Pemelisan Agung, Banjar Berawa, Desa Tibubeneng, Kecamatan Kuta Utara. Untuk memenuhi kebutuhan dan pelayanan wisatawan yang menginap di The Haven Suites Bali Berawa, pihak manajemen mempekerjakan sumber daya manusia yang terampil dan terlatih untuk meningkatkan kualitas dan pelayanan. Akan tetapi, dalam meningkatkan kinerja karyawan yang maksimal, berbagai macam hambatan ditemui oleh The Haven Suites Bali Berawa. Tampaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor lingkungan kerja dan stres kerja yang dipandang berpengaruh bagi psikologis karyawan dalam suatu perusahaan tersebut. Dalam observasi tersebut, peneliti menemukan fenomena di dalam lingkungan kerja dan stress kerja yang dialami karyawan. Karyawan merasa terganggu oleh aroma masakan yang menusuk hidung dari kantin dan kitchen saat memproduksi makanan. Hal itu disebabkan alat exhaust tidak bekerja dengan sempurna. Alat hisap asap itu sudah rusak sejak dua tahun terakhir dan menyebabkan konsentrasi kerja karyawan menjadi terganggu saat bekerja. Akses karyawan yang begitu sempit hanya bisa dilalui oleh satu orang

jika ada karyawan yang ingin keluar dari tempat kerjanya maka satu karyawan harus bergeser agar karyawan bisa keluar dari kursinya hal ini menyebabkan karyawan mengeluh dan merasa kurang nyaman dalam melaksanakan pekerjaan dan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Terkait faktor stres kerja terdapat fenomena beban kerja yang berlebihan seperti karyawan harus menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya yang bukan menjadi tanggung jawabnya. Karyawan tersebut harus mengerjakan tugas tambahan dari atasan dan juga menyelesaikan pekerjaannya sendiri sehingga pekerjaan karyawan tersebut menumpuk sehingga harus melakukan *over time* bisa berlangsung sampai 1-2 jam. Karyawan yang merangkap tugas tersebut menyebabkan karyawan terlambat pulang sehingga bisa saja terjadi kekhawatiran pihak keluarga. Peran ganda yang dialami karyawan yaitu satu karyawan mendapatkan dua tanggung jawab tersebut dialami oleh sekretaris yang merangkap sales manager serta karyawan IT yang merangkap tugas sebagai *income audit*. Hal itu menyebabkan karyawan mengakibatkan stress dalam bekerja terbukti banyak karyawan mengambil cuti untuk mengurangi stress. Masalah yang dikaji dalam penelitian ini meliputi pengaruh lingkungan kerja, stress kerja terhadap kinerja karyawan di The Haven Suites Bali Berawa.

Landasan Teori

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Dalam melaksanakan suatu pencapaian atau tujuan tentu perusahaan harus melakukan sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen menurut Hendry Fayol fungsi manajemen terdiri dari *Planning* atau perencanaan, merupakan pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi kebijaksanaan proyek program prosedur metode sistem anggaran dan standar yang dibutuhkan utk mencapai tujuan.

1. *Organizing* atau pengorganisasian
 - a Penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yg dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
 - b Perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut ke arah tujuan.
 - c Penugasan tanggung jawab tertentu.
 - d Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya.
2. *Staffing* atau penyusunan personalia adalah penarikan (recruitment) latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.
3. *Leading* atau fungsi pengarahan adalah bagaimana membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan.
4. *Controlling* atau pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2002). Faktor-Faktor Kinerja menurut Kasmir (2016) menyatakan bahwa faktor -faktor yang mempengaruhi kinerja yakni kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Lingkungan kerja. Indikator Kinerja menurut

Setiawan (2014) untuk mengukur kinerja karyawan dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas Pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Kesesuaian jam kerja
Ketersediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu, masuk, pulang dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran
Jumlah ketidak hadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerjasama antar karyawan
Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
5. Kepuasan kerja
Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam perusahaan.

Menurut Sedarmayati (2009) lingkungan kerja adalah hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Lingkungan fisik dapat berupa keseluruhan alat perkakas serta situasi ruang kerja yang dihadapi oleh karyawan tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2009) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2009) “lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain

Lingkungan Kerja Non Fisik menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”. Indikator lingkungan kerja adalah:

1. Penerangan/cahaya ditempat bekerja
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.
2. Temperatur / suhu udara di tempat bekerja
Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.
3. Ukuran Ruang Kerja
Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.
4. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Musik di Tempat Kerja

Lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuai musik yang diperdengarkan di tempat kerja mengganggu konsentrasi kerja.

7. Hubungan karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan sesama rekan kerja melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana pra sarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Menurut Mangkunegara (2013) stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja ini tampak dari symptom antara lain, emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Hasibuan (2012) factor penyebab stres karyawan, antara lain:

- a) Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- b) Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
- c) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- d) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- e) Balas jasa yang terlalu rendah.
- f) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Menurut Hawari (2011) terdapat dua jenis stress yaitu:

- a) *Eustress* yaitu hasil dari respon terhadap stress yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Ketika tubuh mampu menggunakan stress yang dialami untuk membantu melewati sebuah hambatan dan meningkatkan performa, stress tersebut bersifat positif, sehat dan menantang.
- b) *Distress* yaitu hasil dari respon terhadap stress yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Ketika orang mengalami distress, orang tersebut akan cenderung bereaksi secara maksimal.

Menurut Rivai (2019), Indikator Stres Kerja adalah

- 1) Kondisi pekerja meliputi beban kerja berlebihan dan jadwal bekerja.
- 2) Stress karena peran meliputi ketidakjelasan peran dan peran ganda yang dialami karyawan.
- 3) Faktor interpersonal meliputi kerjasama antar teman, hubungan dengan pemimpin.
- 4) Perkembangan karir meliputi promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, keamanan pekerjaannya
- 5) Struktur organisasi

Antara lain meliputi struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidak terlibatan dalam membuat keputusan

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Hotel The Have Suites Bali Berawa yang merupakan hotel bintang lima beralamat di jalan Pemelisan Agung Banjar Berwa Desa Tibubeneng Kecamatan Kuta Utara, Bali. Peneliti mendapatkan izin melakukan penelitian di Hotel tersebut. Waktu penelitian ini dilakukan selama 6 bulan. Identifikasi variable dalam penelitian variable bebas yaitu Lingkungan Kerja dan Stres Kerja dan variable terikat kinerja Karyawan. Jenis pada penelitian ini yaitu kualitatif (data tidak bisa dihitung seperti sejarah) dan kuantitatif (berupa angka yang dapat dihitung) dan sumber data yaitu data primer dan skunder. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, maka instrumen yang digunakan adalah daftar pernyataan dalam kuesioner yang berjumlah 17 pernyataan sesuai dengan jumlah indikator ketiga variabel yang diteliti. Skoring mengacu dalam skala likert 5 skala. Populasi dalam penelitian ini yakni seluruh karyawan The Haven Suites Berawa yang berjumlah 57 karyawan. Arikunto (2002:107) menyatakan bahwa apabila jumlah populasi yang diteliti jumlahnya kurang dari 100, maka hendaknya semua populasi yang diteliti dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Teknik analisis Data ini menggunakan Analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas), analisis kolerasi, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F, uji determinasi berganda dan uji Uji Standart Coefficient Beta.

Hasil dan Pembahasan

1. Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja(X1) terhadap Kinerja Karyawan(Y) Hotel The Haven Suites Bali Berawa
Hasil analisis regresi bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai T-hitung 2,303 lebih besar dari T-tabel 2,005 dan diperoleh nilai signifikansi 0,025 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,025 < 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak. Ini berarti terdapat pengaruh positif yang signifikansi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel the haven suites bali berawa
2. Pengaruh Parsial Stres Kerja(X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y) Hotel The Haven Suites Bali Berawa
Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.5. Dijelaskan bahwa hasil analisis regresi bahwa variabel Stres Kerja mempunyai nilai T-hitung sebesar 3,413 lebih besar dari T-tabel 2,005 dan diperoleh nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,001 < 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak. Ini berarti terdapat pengaruh positif yang signifikansi antara stres kerja terhadap kinerja karyawan Hotel the Haven Suites Bali Berawa.
3. Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) The Haven Suites Bali Berawa.
Nilai F-hitung sebesar 12,620, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,620 > 3,16$), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
4. Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja(X1) dan Stress Kerja(X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y) The Haven Suites Bali Berawa
Diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,319 atau (31,9%), hal ini menunjukkan bahwa persentase lingkungan kerja dan stres kerja terhadap terhadap kinerja karyawan di Hotel The Haven Suites Bali Berawa sebesar 31,9%, dan sisanya sebesar 68,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan The Haven Suites Bali Berawa. Bahwa nilai koefisien beta lingkungan kerja (X1) adalah 0,275 dan nilai koefisien beta stres kerja (X2) adalah 0,408. Sehingga dapat dikatakan $X1 < X2$, yang berarti variabel bebas yang lebih dominan terhadap variabel terikat adalah tingkat pendidikan (X1).

Simpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil tiga simpulan sebagai berikut.

Hasil analisis regresi bahwa variabel Lingkungan Kerja(X1) mempunyai nilai T-hitung 2,303 lebih besar dari T-tabel 2,005 dan diperoleh nilai signifikansi 0,025 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,025 < 0,05$). Yang berarti Lingkungan Kerja(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) Hotel The Haven Suites Bali Berawa..

- a) Hasil analisis regresi bahwa variabel Stres Kerja(X2) mempunyai nilai T-hitung sebesar 3,413 lebih besar dari T-tabel 2,005 dan diperoleh nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,001 < 0,05$). Yang berarti bahwa Stres Kerja(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) Hotel The Haven Suites Bali Berawa.
- b) Hasil secara simultan antara Lingkungan Kerja(X1) dan Stres kerja(X2) terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai F-hitung sebesar 12,620, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,620 > 3,16$), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti secara bersama-sama antara variabel bebas berpengaruh dan signifikan terhadap variabel terikat.
- c) Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh sebesar 31,9% terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel The Haven Suites Bali Berawa, ini berarti sisanya sebesar 68,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini
- d) Lingkungan Kerja (X1) memiliki koefisien beta sebesar 0,275 dan stres kerja (X2) sebesar 0,408, sehingga dapat dikatakan $X1 < X2$, yang berarti stress kerja(X2) lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel The haven Suites Bali Berawa hal ini bahwa stres kerja karyawan The Haven yaitu eustres yaitu bersifat membangun.

Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diajukan kepada pihak manajemen The haven Suites Bali Berawa adalah:

1. Lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan oleh sebab itu pihak manajemen Hotel The Haven Suites Bali Berawa agar memberikan perhatian terhadap variabel tersebut yang telah dibuktikan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja di Hotel The Haven Suites Bali Berawa
2. Dari hasil penelitian bahwa stres kerja yang terjadi di karyawan The Haven Suites Bali Berawa yaitu jenis stres eustres dimana stres yang bersifat membangun atau tidak merusak oleh sebab itu pihak manajemen lebih mengatur jumlah karyawan, memperhatikan pekerjaan karyawan yang diberikan, sesuai dengan tanggung jawabnya agar tidak terjadinya beban kerja yang berlebihan, karena pekerjaan yang melampaui batas kemampuan karyawan dapat menyebabkan stres dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. dan lebih meningkatkan manajemen stres karyawan.
3. Namun dalam indikator stres kerja yaitu struktur organisasi faktor interpersonal perkembangan karir stres karena peran, tentunya harus diperhatikan oleh pihak

- manajemen dengan memberikan pelatihan , memeberikan promosi jabatan yang sesuai, dan mengatur jumlah karyawan agar tidak terjadi peran ganda
4. Faktor berikutnya yang menyebabkan penurunan kerja di Hotel The Haven Suites Bali Berawa adalah lingkungan kerja yang dapat dilihat dari tabulasi data bahwa penerangan, suhu udara dan hubungan karyawan lebih memepengaruhi kinerja karyawan namun indikator bau bauan, ukuran rungan kerja dan musik ditempat bekerja tentunya harus diperhatikan juga dalam meningkatkan kinerja karyawan oleh sebab itu sebaiknya pihak manajemen memberikan rasa nyaman dan aman kepada karyawan dalam bekerja
 5. Lingkungan Kerja dan Stres Kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun ada baiknya pihak manajemen juga harus memperhatikan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Hotel The Haven Suites Bali Berawa seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja , komunikasi, disiplin kerja , serta faktor lainnya. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Daftar Pustaka

- Fayol, Henry, Industri dan Manajemen Umum, Terj. Winardi, London: Sir Issac and son,
Hasibuan. 2012. Manajemen Dasar Sumber daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hawari. 2011. Manajemen Stress, Cemas dan Depresi (2ed). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Rivai, Veithza. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti.2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setiawan, F., dan Kartika Dewi, A. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. EJurnal Manajemen Universitas Udayana.