

Budaya Kaizen, Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di CV Aisya Catering

Oleh :
Della Putri Maharani (192010200022)

Dosen Pembimbing
Dewi Andriani, S.E., M.M.

Program Studi
Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Maret 2023

Pendahuluan

. Sumber Daya Manusia merupakan komponen penting dalam mencapai tujuan organisasi atau sebuah instansi. Dibandingkan dengan aspek sumber daya lainnya seperti modal dan teknologi, sumber daya manusia adalah elemen utama organisasi karena faktor lain telah dikendalikan oleh manusia itu sendiri. Ketersediaan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan karena karyawan menjadi perencana, pelaku dan pengambil keputusan dalam pelaksanaan tujuan perusahaan. Sehingga harus dipahami bahwa karyawan adalah sumber daya langsung yang memungkinkan perusahaan menjalankan operasinya. Oleh karena itu, perusahaan patut memberikan perhatian yang sebesar-besarnya kepada karyawan, perhatian yang berhubungan langsung dengan peningkatan keterampilan dan kemampuan karyawan serta kesejahteraan.

Budaya Kaizen

- Proses perbaikan secara berkelanjutan untuk perbaikan metode kerja serta peningkatan kualitas dan produktivitas karyawan dengan menanamkan kedisiplinan pada karyawan dan menciptakan tempat kerja yang menyenangkan bagi karyawan dimana seluruh karyawan perusahaan berpartisipasi.

Stres Kerja

- Masalah utama dalam organisasi, terutama jika menyangkut dengan kinerja karyawan. Karena stres mempengaruhi kinerja, karyawan yang mengalami stres tidak dapat bekerja dengan baik akibatnya berdampak pada kinerja mereka

Gaya Kepemimpinan

- Sifat kepribadian yang mempengaruhi kinerja bisnis atau organisasi. Dalam manajemen sumber daya manusia, manajer diperlukan sebagai pemimpin. Ia harus membangun hubungan yang baik dengan bawahan dan atasannya, mengelola karyawan bukanlah hal yang mudah dengan berbagai jenis karyawan harus dihargai, karena mereka benar-benar memberikan tenaga dan perhatiannya untuk pengembangan perusahaan.

Pendahuluan

- penelitian ini bertempat di sebuah Cv bernama Aisyah Catering, dengan menggeluti dalam bidang jasa catering. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2012 ketika mulai menjual kue basah dan roti ke instansi pemerintah, dan sekarang berkembang secara bertahap dimulai dengan pesanan dalam kota atau luar kota. Di tengah persaingan bisnis yang sangat ketat, Cv Aisyah Catering terus berkembang dan beroperasi di bawah ketidakpastian dan resiko masa depan. Kinerja karyawan Aisyah Catering mengalami penurunan, hal ini terlihat dari beberapa faktor dari budaya kaizen antara lain bagaimana karyawan tidak memenuhi target yang telah ditentukan. Penurunan kinerja pada Cv Aisyah Catering juga dapat dilihat seperti menyalakan musik dengan keras, sering terlambat bekerja, keterlambatan dalam pengiriman, mengambil libur lebih dari empat kali dalam satu bulan, kebersihan di sebagian ruangan tidak terjaga sehingga kinerja menjadi kurang maksimal dan tidak nyaman.
- Hubungan kerja pada karyawan Cv Aisyah Catering juga kurang harmonis, komunikasi yang masih berkurang antar pemimpin dan bawahan, akibatnya membuat karyawan memiliki rasa kurang peduli terhadap target-target yang telah ditentukan perusahaan. Dengan adanya penerapan budaya kaizen yang dilakukan Cv Aisyah Catering diharapkan karyawan memiliki tingkat kinerja jauh lebih baik dari sebelumnya, akan tetapi karyawan Aisyah Catering masih kurang mendapat pengarahan dari atasan dalam bentuk motivasi dan gaya kepemimpinan masih bersifat otokratis.
- Berdasarkan hasil observasi, peneliti selama bekerja melihat gaya kepemimpinan yang diterapkan lebih ke otokratis. Terlihat saat menjalankan tugas operasional selalu membuat keputusan sendiri tanpa mendengarkan atau memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengutarakan sebuah pendapat. Keterlambatan kerja pada karyawan Aisyah Catering selalu mengalami naik turun setiap harinya, sehingga menyebabkan proses memasak dan packing tertunda dan tidak tiba pada waktu yang ditetapkan. Meskipun perusahaan sudah memberikan sanksi seperti potong gaji sebesar Rp100.000,00 namun itu tidak membuat karyawan menjadi lebih disiplin tetapi semakin membuat karyawan mengalami stres kerja. Untuk itu, Cv Aisyah Catering harus bekerja keras sepenuhnya untuk menerapkan budaya kaizen dan disiplin terutama dalam ketepatan waktu kehadiran kerja, serta berkomitmen untuk melakukan yang terbaik.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan Masalah

- Budaya kaizen, stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Cv Aisyah Catering

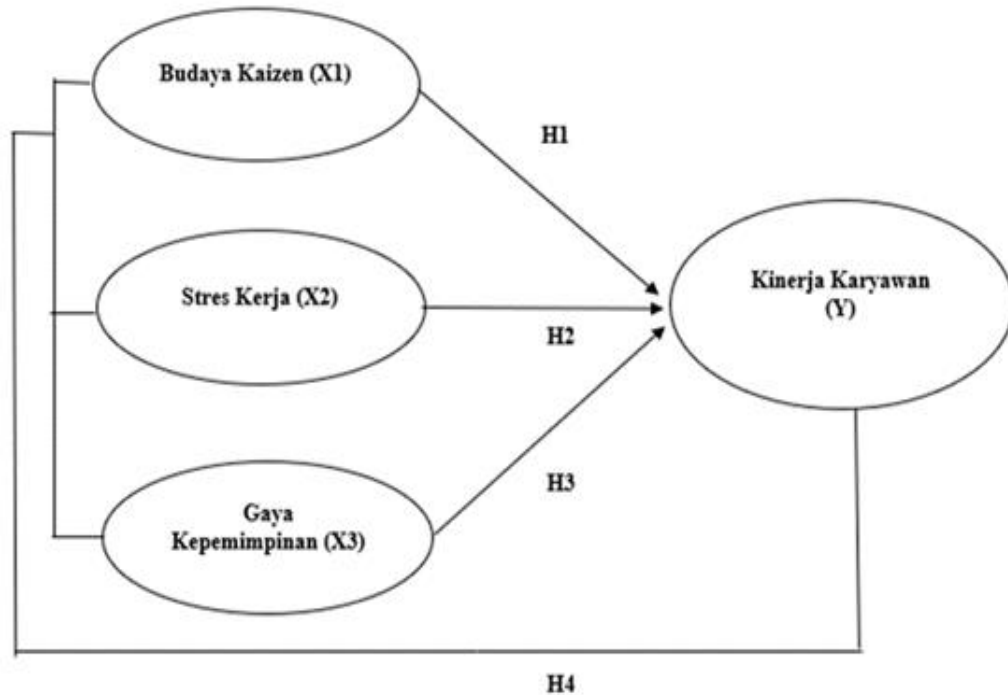
Pertanyaan Penelitian

- Apakah budaya kaizen, stres kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Cv Aisyah Catering?

Kategori SDGs

- Berdasarkan latar belakang diatas menunjukkan berfokus pada sustainable development goals pilar pembangunan ekonomi yang meliputi pada point 8 : tenaga kerja yang optimal, produktif dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi.

Kerangka Konseptual



Berdasarkan landasan teori di atas, peneliti merumuskan hipotesis untuk menguji validitasnya, apakah hasil penelitian akan menerima atau menolak hipotesis tersebut. Ada beberapa hipotesis dalam penelitian yaitu :

- H1 : Terdapat budaya kaizen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Terdapat stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Terdapat gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Terdapat budaya kaizen, stres kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Research GAP

- Penelitian dari Tutik Pebrianti, Muhammad Deni, Firgini Kuntoro (2019) dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kaizen berpengaruh signifikan dan bersifat positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Mochammad Reza Ardiansah (2022) dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kaizen tidak memiliki pengaruh signifikan namun bersifat positif terhadap kinerja karyawan
- Penelitian dari Adhelia Ayu Widia Savira, savira dan Yayah Atmajawati (2022) dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan bersifat positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Ferry Muliadi Manalu (2020) dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak signifikan dan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Literatur Review

Budaya Kaizen

Menurut (Bentar et al, 2019) budaya kaizen adalah proses perbaikan secara berkelanjutan untuk perbaikan metode kerja serta peningkatan kualitas dan produktivitas karyawan dengan menanamkan kedisiplinan pada karyawan dan menciptakan tempat kerja yang menyenangkan bagi karyawan dimana seluruh karyawan perusahaan berpartisipasi. Indikator : seiri, seiton, seiso, seiketsu, dan shitsuke

Stres Kerja

Peneliti Rivai (dalam Safitri & Astutik, 2019:15) menyatakan bahwa stres kerja dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara kesehatan tubuh dan pikiran, yang dapat mempengaruhi perasaan, pemikiran, dan perilaku seseorang. Indikator : tuntutan kewajiban, tuntutan kedudukan, tuntutan antar individu, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi

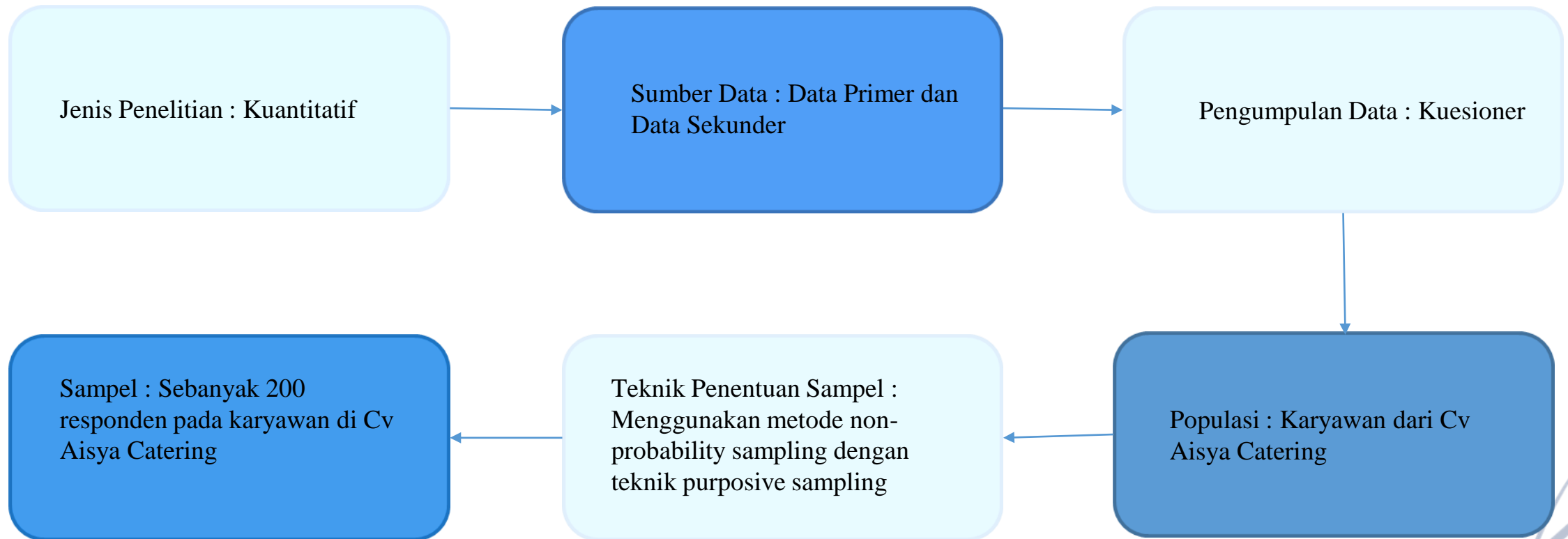
Gaya Kepemimpinan

Menurut (Fahmi, Agung, & Rinda, 2018) gaya kepemimpinan adalah suatu wujud perilaku yang berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk menjadi pemimpin. Indikator : Stabilitas emosi, hubungan manusia, motivasi antar individu, kemampuan komunikasi

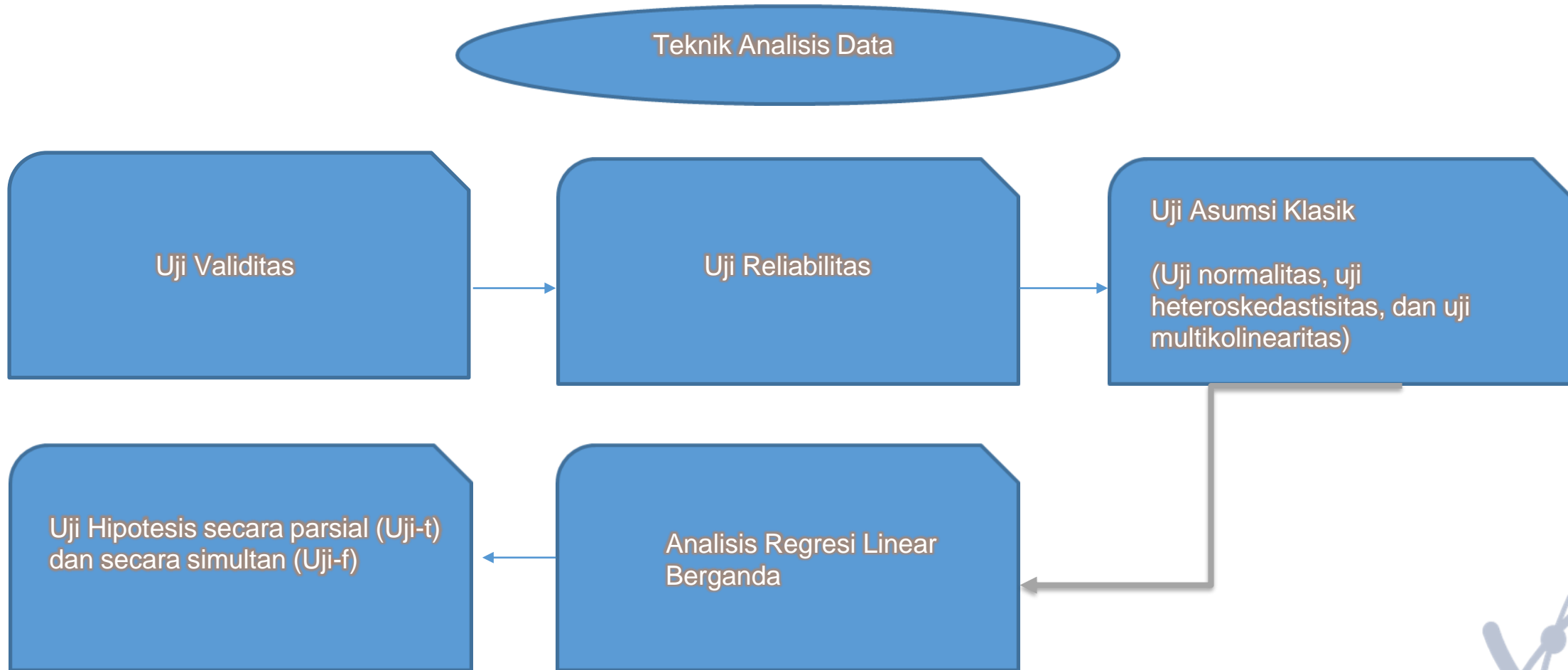
Kinerja Karyawan

Menurut Ricardianto (2018) Kinerja merupakan suatu yang mencakup tingkat pelaksanaan program aktivitas kebijakan dan digunakan untuk mencapai sebuah tujuan, yang termasuk visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam rencana strategi organisasi. Indikator : volume kerja, nilai pekerjaan, kemandirian, inidiatif, adaptabilitas, kerja sama

Metode Penelitian



Metode Penelitian



Hasil

Uji Validitas

Instrumen dikatakan tidak validitas dengan baik jika $Sig > \alpha$ (0,05). Namun instrumen dikatakan validitas yang baik jika $Sig < \alpha$ (0,05). Dalam tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai validitas untuk pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) masing-masing memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (n-2) dimana r_{tabel} (198) sebesar 0,138. D

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Budaya Kaizen	X1_1	0.592	0.138	VALID
	X1_2	0.42	0.138	VALID
	X1_3	0.555	0.138	VALID
	X1_4	0.631	0.138	VALID
	X1_5	0.644	0.138	VALID
	X1_6	0.666	0.138	VALID
	X1_7	0.616	0.138	VALID
	X1_8	0.553	0.138	VALID
	X1_9	0.676	0.138	VALID
	X1_10	0.719	0.138	VALID
Stres Kerja	X2_1	0.522	0.138	VALID
	X2_2	0.434	0.138	VALID
	X2_3	0.779	0.138	VALID
	X2_4	0.623	0.138	VALID
	X2_5	0.789	0.138	VALID
	X2_6	0.259	0.138	VALID
	X2_7	0.67	0.138	VALID
	X2_8	0.807	0.138	VALID
	X2_9	0.791	0.138	VALID
	X2_10	0.787	0.138	VALID
Gaya Kepemimpinan	X3_1	0.693	0.138	VALID
	X3_2	0.227	0.138	VALID
	X3_3	0.774	0.138	VALID
	X3_4	0.669	0.138	VALID
	X3_5	0.765	0.138	VALID
	X3_6	0.199	0.138	VALID
	X3_7	0.654	0.138	VALID
	X3_8	0.487	0.138	VALID
Kinerja Karyawan	Y_1	0.535	0.138	VALID
	Y_2	0.51	0.138	VALID
	Y_3	0.498	0.138	VALID
	Y_4	0.415	0.138	VALID
	Y_5	0.477	0.138	VALID
	Y_6	0.501	0.138	VALID
	Y_7	0.354	0.138	VALID
	Y_8	0.482	0.138	VALID
	Y_9	0.64	0.138	VALID
	Y_10	0.658	0.138	VALID
	Y_11	0.672	0.138	VALID
	Y_12	0.705	0.138	VALID

Hasil

Uji Reliabilitas

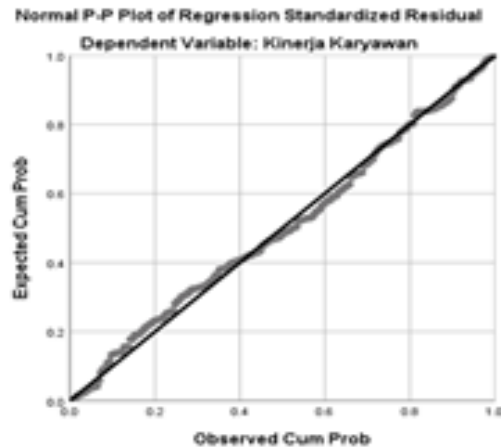
No	Variabel	Cronbach's Alpha		Keterangan
		Hitung	Standart	
1	Budaya Kaizen	0.782	0.6	Reliabel
2	Stres Kerja	0.803	0.6	Reliabel
3	Gaya Kepemimpinan	0.83	0.6	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0.699	0.6	Reliabel

Cronbach Alpha > 0,60 realibilitas dan Cronbach Alpha < 0,60 kurang reliabilitas. Dalam penelitian ini, memenuhi kriteria Cronbach Alpha lebih dari 0,60 sehingga dinyatakan "Reliabel".

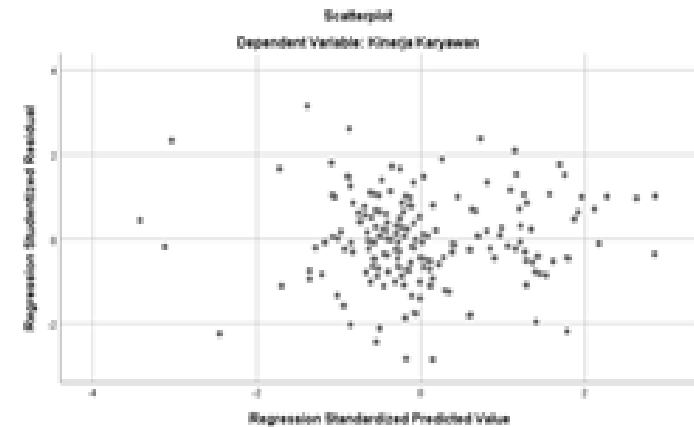
Hasil

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 menunjukkan bahwa sebuah distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal. Selain itu, jika garis kurva yang mengarah simetris terhadap mean, maka data tersebut dianggap berdistribusi normal

Pada gambar 2 diatas telah terlihat informasi tersebut didistribusikan secara acak diatas dan dibawah nilai 0 berdasarkan sumbu Y. Oleh karena itu, maka tidak ada terjadinya heteroskedastisitas

Hasil

Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas $VIF > 10$ atau tolerance $< 0,01$ tidak terjadi dan sebaliknya jika multikolinieritas $VIF < 10$ atau tolerance $> 0,01$ maka terjadilah. Dilihat dari tabel 3 dapat disimpulkan bahwa model tidak mengalami multikolinieritas karena variable studi memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,1.

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya Kaizen (X1)	0.966	1.035
Stres Kerja (X2)	0.235	4.249
Gaya Kepemimpinan (X3)	0.236	4.23

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Hasil

- Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t.	sig.
		B	Sid, Error	Beta		
1	(Contant)	24,336	3,200		7,606	,000
	Budaya Kaizen (X1)	,376	,073	,314	5,137	,000
	Stres Kerja (X2)	,645	,108	,736	5,943	,000
	Gaya Kepemimpinan (X3)	-,571	,152	-,465	-3,763	,000
Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)						

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Melihat tabel 4 diatas dan mencakup rumusan masalah regresi diatas, kita dapat mengartikan seperti dibawah ini :

- Konstanta bernilai 24.336 membuktikan jika tidak ada variabel bebas, sehingga kinerja karyawan berjumlah 24.336.
- Nilai koefisien regresi budaya kaizen berjumlah 0,376 yang berarti kinerja karyawan meningkat 0,376 jika budaya kaizen meningkat 1 poin.
- Koefisien regresi stres kerja berjumlah 0,645 yang berarti kinerja karyawan meningkat sebesar 0,645 jika stres kerja meningkat 1 poin.
- Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan adalah -0,571 negatif terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain jika gaya kepemimpinan ditingkatkan 1 poin, kinerja karyawan akan turun -0,571.

Hasil

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t.	sig.
		B	Sid, Error	Beta		
1	(Contant)	24,336	3,200		7,606	,000
	Budaya Kaizen (X1)	,376	,073	,314	5,137	,000
	Stres Kerja (X2)	,645	,108	,736	5,943	,000
	Gaya Ke pemimpinan (X3)	,-571	,152	,-465	-3,763	,000

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa uji hipotesis (uji t) adalah :

a. Variabel budaya kaizen (X1) menunjukkan nilai t hitung 5.137 dan nilai t tabel 1.652, sehingga nilai t hitung > t tabel ($5.137 > 1.972$) dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dengan demikian bisa disimpulkan budaya kaizen secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan Cv Aisyah Catering.

b. Variabel stres kerja (X2), menunjukkan nilai t hitung 5.943 dan nilai t tabel 1.652 sehingga nilai t hitung > t tabel ($5.943 > 1.652$) dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dengan demikian bisa disimpulkan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan Cv Aisyah Catering.

c. Variabel gaya kepemimpinan (X2), menunjukkan nilai t hitung -3.763 dan nilai t table -1.652 maka nilai t hitung > t tabel ($-3.763 > -1.652$) dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dengan demikian disimpulkan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan Cv Aisyah Catering.

Hasil

Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2213.994	3	737.998	27.054	.000 ^b
	Residual	5346.561	196	27.278		
	Total	7560.555	199			

hasil distribusi F tabel dengan tingkat signifikan 5% (0,05) adalah 2,65. Ini menunjukkan bahwa F hitung > F tabel ($27.054 > 2,65$), dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa budaya kaizen, stres kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan Cv Aisyah Catering.

Pembahasan

- a. Pengaruh Budaya Kaizen Pada Kinerja Karyawan
 - Berdasarkan hasil perhitungan uji t variabel budaya kaizen terhadap kinerja karyawan di Cv Aisyah Catering, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel budaya kaizen pada kinerja karyawan seperti nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel budaya kaizen terhadap kinerja karyawan.
- b. Pengaruh Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan
 - Berdasarkan hasil perhitungan uji t variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan di Cv Aisyah Catering, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel stres kerja pada kinerja karyawan seperti nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pada Kinerja Karyawan
 - Berdasarkan hasil perhitungan uji t variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Cv Aisyah Catering, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan seperti nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- d. Pengaruh Budaya Kaizen, Stres Kerja, dan Gaya Kepemimpinan pada Kinerja Karyawan, didasarkan pada hasil perhitungan uji f variabel budaya kaizen, stres kerja, dan gaya kepemimpinan dengan menggunakan program komputer SPSS versi 25, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya kaizen, stres kerja, dan gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kesimpulan

1. Budaya Kaizen secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Cv Aisya Catering
2. Stres Kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Cv Aisya Catering
3. Gaya Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Cv Aisya Catering
4. Budaya Kaizen, Stres Kerja, dan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Cv Aisya Catering

Referensi

- [1] W. Hidayati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT MAS SUMBIRI," vol. 4, no. 1, pp. 1–23, 2019.
- [2] K. Pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang Melati and S. Rahayu, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap," *J. Nas. Manaj. Pemasar. SDM e*, vol. 3, no. 1, pp. 2745–7257, 2022.
- [3] G. H. Sejati, A., Kuswinarno, M & Pranjoto, "Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Reward Sebagai Variabel Moderasi Pada Pt. Vs Technology Indonesia," *Eco-Entrepreneurship*, vol. Vol. 5, pp. 1–16, 2019.
- [4] D. Ham and K. Provinsi, "Budaya Kaizen Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kementerian Hukum," vol. 5, no. 3, pp. 1209–1217, 2023.
- [5] L. Atas, P. Dan, D. Di, and B. Negara, "Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis) Stres Kerja Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19 : Suatu Tinjauan," vol. 6, no. 1, pp. 56–73, 2022.
- [6] S. Noratta, I. Masriah, and B. Prabowo, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Kompensasi Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan," *Inovator*, vol. 11, no. 2, pp. 341–350, 2022.
- [7] S. Nilawati, "Pengaruh Budaya Kaizen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Surya Toto Indonesia," *Dyn. Manag. J.*, vol. 3, no. 2, pp. 90–100, 2020, doi: 10.31000/dmj.v3i2.2377.
- [8] I. M. A. Wirawan, N. M. Yudhaningsih, and W. Ari, "Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Pt Abacus Cash Solution Bali," vol. 01, no. 01, pp. 1–20, 2021.
- [9] A. A. W. Savira and Y. Atmajawati, "Pengaruh Kepemimpinan, Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya," *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, p. 17, 2022, [Online]. Available: <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/4577/4575>
- [10] M. R. Ardiansah and dan W. A. Rochdianingrum, "Pengaruh budaya kaizen , lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada pabrik gula lestari nganjuk," *J. Ilmu dan*, vol. Volume 11, 2022, [Online]. Available: <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4741%0Ahttp://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/4741/4740>
- [11] T. Pebrianti, M. Deni, and F. Kuntoro, "Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan PT MPM Insurance Cabang Palembang," *J. Ekobis Dewantara*, vol. II, no. 2, pp. 62–77, 2019.
- [12] K. Angellika, i wayan Mendra, and tjok istri sri Harwathy, "Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention di Grand Inna Bali Beach," *J. EMAS*, vol. 3, no. 10, pp. 47–56, 2022.
- [13] W. Y. Lestari, "Pengaruh Budaya Kaizen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.XYZ Di Cikarang," p. 130, 2019.
- [14] Ariyanto, E. Robyardi, and Heryati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT . Hok Tong Plaju Palembang Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan org," *J. Manifestasi*, vol. 2, no. 1, pp. 20–36, 2020.
- [15] J. Rajagukguk, K. P. Aruan, G. T. Silaban, and R. Khairani, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Hokinda Citralestari," *J. Ilm. Univ. Batanghari Jambi*, vol. 21, no. 2, p. 616, 2021, doi: 10.33087/jiubj.v21i2.1475.
- [16] M. Qoyyimah, T. H. Abrianto, and S. Chamidah, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun," *ASSET J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 11–20, 2020, doi: 10.24269/asset.v2i1.2548.
- [17] P. Tbk, C. Belmera, A. H. Mudrika, D. Claudia, and Y. Simanjuntak, "JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . JASA MARGA JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen," vol. 11, no. 1, pp. 53–65, 2021.
- [18] Parwoto, S. Hartono, and Istiqomah, "Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) Area Surakarta," *J. Ekon. dan Kewirausahaan*, vol. 17, no. 2, pp. 353–361, 2017.

