

Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, Stres Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Vocuss Indotama

Sandy Gautama Halim¹⁾, Gregorius Widiyanto
Universitas Buddhi Dharma

Email : sandygh1235@gmail.com, Gregorius.Widiyanto@ubd.ac.id

ABSTRAK

Hasil dari karya, yakni mengkaji “Pengaruh komunikasi, beban kerja, stres, dan disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan di PT. Vocuss Indotama”. Dari riset ini memberitakan petunjuk penting untuk manajemen dengan meningkatkan hasil kinerja setiap orang dengan melewati komunikasi, mengelola beban kerja secara efektif, mengurangi stres, serta memperkuat kedisiplinan kerja karyawan. Hasil ini mendapatkan metode kuantitatif, dan melibatkan 130 karyawan yang merupakan karyawan PT. Vocuss Indotama. Data yang dimiliki melalui kuesioner kemudian dianalisa dengan metode regresi linier berganda. Dari hasil analisa, komunikasi kerja memiliki pengaruh ideal dan terorganisir dengan hasil $P = 0,017$, serta disiplin kerja juga memiliki pengaruh ideal dan terorganisir dengan hasil $P = 0,023$. Sementara itu, beban kerja berpengaruh tidak ideal dan terorganisir dengan hasil $P = 0,006$, dan stres juga berpengaruh tidak ideal dan terorganisir dengan hasil $P = 0,022$. Hasil R-Square sebesar 0,20 dilihatkan keempat variabel secara serempak dapat mengidentifikasi 20% variasi dari kinerja karyawan. Titik temu bahwa untuk ditingkatkan kinerja pekerja di PT. Vocuss Indotama, perlu ditingkatkan komunikasi yang efektif, manajemen beban kerja yang baik, pengurangan stres, serta pemenuhan kedisiplinan kerja.

Kata Kunci: Komunikasi, Beban Kerja, Stres, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kunci keberhasilan sebuah perusahaan dengan memaksimalkan potensi SDM, diperlukan pemimpin yang mampu melindungi serta menyelesaikan kebutuhan karyawan. Pengelolaan SDM harus dilakukan secara teratur dan baik agar mampu menciptakan karyawan yang siap menghadapi persaingan ketat.

Perkembangan bisnis yang terus berkembang, dalam organisasi perusahaan harus menghasilkan yang penting untuk sumber daya manusia.

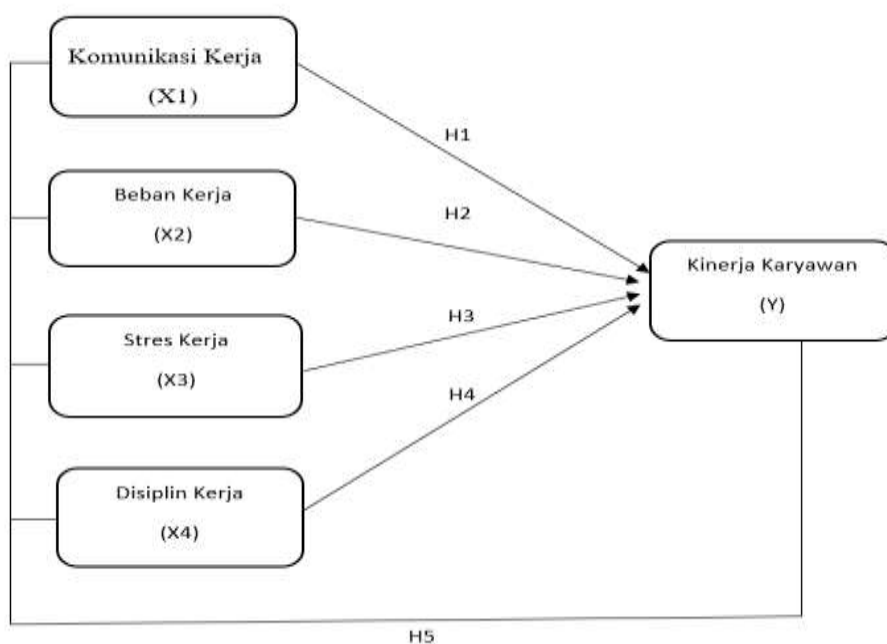
Agar semua kegiatan dapat berjalan lancar, perusahaan harus meyakinkan karyawan yang mumpuni edukatif dan keaktifan pola pikir secara mampu menjalankan organisasi secara efektif. Hubungan dan komunikasi antar karyawan dalam perusahaan juga sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Kerangka Pemikiran

Dasar teori dengan menjelaskan cara antar variabel dalam sebuah penelitian. Sebuah kerangka yang kuat akan menjelaskan dengan jelas bagaimana setiap variabel saling berinteraksi dan memengaruhi satu sama lain, berdasarkan hasil yang maksimal. Karya ini, kami menggunakan kerangka pemikiran yang terdiri dari lima variabel utama. Empat dari variabel tersebut berperan sebagai faktor independen, adalah Komunikasi, Beban Kerja, Stres, dan Disiplin Kerja. Variabel independen ini dianggap memiliki kontribusi terhadap faktor dependen, adalah Kinerja Karyawan (Y).

Kerangka pemikiran ini disusun untuk menguji secara nyata bagaimana faktor-faktor seperti efektivitas komunikasi di tempat kerja yang dialami karyawan, stres yang dialami, kedisiplinan dalam menjalankan tugas secara individu maupun kelompok dapat memengaruhi kualitas dan jumlah kinerja karyawan.

Dengan memahami hubungan sebab-akibat ini, dapat memberikan peningkatan kinerja karyawan. Visualisasi dari kerangka pemikiran ini akan diberikan dalam bentuk gambar agar lebih mudah dipahami.



Hipotesis

Bangunan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut berdasarkan kerangka yang diuraikan oleh penulis :

1. H1: Di duga Komunikasi berpengaruh dengan Kinerja Karyawan pada PT. Vocuss Indotama.
H0: Di duga interaksi tidak memberikan dampak pada produktivitas pegawai di PT. Vocuss Indotama
2. H2: Di duga Beban Kerja memberikan dampak terhadap performa karyawan di PT. Vocuss Indotama.
H0: Di duga Beban Kerja tidak memberikan dampak terhadap performa karyawan di PT. Vocuss Indotama.
3. H3: Di duga stress memberikan dampak terhadap performa karyawan di PT. Vocuss Indotama.
H0: Di duga Stres tidak memberikan dampak terhadap performa karyawan di PT. Vocuss Indotama.
4. H4: Di duga disiplin kerja memberikan dampak terhadap performa karyawan di PT. Vocuss Indotama.
H0: Di duga disiplin kerja tidak memberikan dampak terhadap performa karyawan di PT. Vocuss Indotama.
5. H5: Di duga Komunikasi, Beban Kerja, Stres dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Vocuss Indotama.
H0: Di duga Komunikasi, Beban Kerja, Stres dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Vocuss indotama.

METODE

Jenis Penelitian

Riset merupakan kegiatan yang melibatkan pengumpulan data, analisis, dan penyusunan laporan. Riset ini menggunakan metode deskriptif, yaitu pendekatan yang bermaksud untuk mengilustrasikan dan menerangkan fakta yang diperiksa secara sederhana, tidak mencoba untuk mengambil kesimpulan atau melakukan analisis yang mendalam. Dalam riset ini, rencana yang dipakai adalah pendekatan kuantitatif. Rencana ini dipilih karena pengkaji menjaga jarak dengan objek yang diteliti dan menggunakan alat ukur yang formal, standar, beserta bersifat mengukur. Dalam riset ini.

Objek Penelitian

Objek ini menggunakan yakni PT. Vocuss Indotama yang beralamat di Jl. Kramat III No.55, Karawaci, Kota Tangerang, Banten 15115.

Jenis Data

Adanya , 2 golongan hasil yang dimiliki di riset ini yaitu:

- 1.Data primer merupakan fakta tertentu diambil dari sumbernya, seperti wawancara, kuesioner, atau observasi.
- 2.Data sekunder merupakan fakta yang diambil melalui perantara, seperti buku, jurnal, atau artikel.

Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi langsung dilakukan untuk memastikan data yang didapat bersifat objektif dan akurat.

2.Studi Kepustakaan

Cara ini adalah dengan membaca dan mempelajari buku, majalah, berbagai sumber yang relevan dalam materi yang dibahas, agar informasi yang dibutuhkan menjadi lebih lengkap.

3.Wawancara

Wawancara adalah cara mengumpulkan data dengan memperoleh informasi secara langsung dari sebagian responden, baik dalam bentuk wawancara terstruktur maupun tidak terstruktur.

Populasi

Menurut Sugiyono (2020), komunitas adalah perkumpulan umum yang meliputi sasaran dan inti yang memiliki bukti atau sifat terbatas , bahwa peneliti untuk diamati dan melakukan investigasi. riset tertentu mencakup seluruh pekerja di PT. Vocuss Indotama memiliki 130 pekerja. Dengan mempertimbangkan populasi penelitian tersebut, penelitian ini melibatkan seluruh karyawan perusahaan tersebut.

Sampel

Menurut Sugiyono (2020), teknik sampling jenuh adalah metode dengan menggunakan seluruh anggota populasi untuk digunakan mejadi sampel. Teknik ini digunakan dengan jumlah populasi tidak terlalu besar. Untuk penelitian ini menggunakan sampel 130 orang yang bekerja di PT. Vocuss Indotama, dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

Tabel Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel penelitian adalah kegiatan untuk menemukan jenis variabel dan indikator yang terkait dengan penelitian tersebut. Selain itu, tujuan dari operasionalisasi variabel adalah menentukan tingkat skala pada setiap variabel. Variabel dalam penelitian ini :

1. Komunikasi
2. Beban Kerja
3. Stres
4. Disiplin Kerja
5. Kinerja Karyawan

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Komunikasi (X1)	1. Komunikasi dengan atasan 2. Komunikasi dengan bawahan	1. Memahami instruksi atasan 2. Komunikasi lancar 3. Pengaruh sikap	Likert

	3. Komunikasi sesama rekan kerja	4. Hubungan positif 5. Keterbukaan 6. Diskusi kebijakan 7. Komunikasi via <i>WhatsApp</i> 8. Respons komunikasi 9. Bebas berpendapat 10. Hubungan antar karyawan	
Sumber : (Wandi,2022)			
Beban Kerja (X2)	1. Tekanan Waktu 2. Ambiguitas peran 3. Kondisi pekerjaan 4. Target yang harus dicapai 5. Sarana dan prasarana 6. Kenyamanan 7. Jenuh	1. Beban kerja tinggi 2. Waktu pemahaman tugas 3. <i>Job desc</i> tidak jelas 4. Jabatan tak sesuai Pendidikan 5. Beban berat, hasil kurang 6. <i>Deadline</i> cepat 7. Tugas di luar kemampuan 8. Alat kerja tak sesuai 9. Ruang kerja 10. Pekerjaan monoton	Likert
Sumber : Suci R Maret'ih Koesomowidjojo, 2022			
Stres (X3)	1. Beban kerja 2. <i>Jobdesc</i> 3. kebebasan pendapat 4. Masalah pribadi / keluarga 5. Konflik peran 6. Fasilitas kerja 7. Keadilan	1. Target kerja tinggi 2. kesulitan kerja 3. Tugas di luar jam kerja 4. Tidak bebas berpendapat 5. Tidak nyaman berbeda pendapat 6. Profesionalitas 7. Penyelesaian konflik 8. Pengendalian emosi 9. Fasilitas belum memadai 10. Kompensasi tidak sebanding	Likert
Sumber : Hafiz Mudrika et al., 2021			
Disiplin Kerja (X4)	1. Faktor Internal 2. Faktor Eksternal	1. Absensi 2. Tepat waktu 3. Ketelitian 4. Loyalitas 5. Taat aturan perusahaan 6. Mengerti dan menjalankan intruksi 7. Tanggung jawab 8. Solidaritas 9. Profesional	Likert

		10. Integritas	
Sumber : (Suryawan & Salsabilla, 2022)			
Kinerja Karyawan (Y)	1. Prestasi Kerja 2. Perilaku dalam bekerja	1. Efisiensi 2. Efektifitas 3. Keandalan 4. Teliti 5. Inisiatif 6. Profesional 7. Evaluasi kinerja 8. Komunikasi yang efektif 9. Disiplin 10. Konsisten	Likert
Sumber : aguz, 2021			

HASIL

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.491	6.630		5.655	<,001
	Komunikasi	.199	.092	.183	2.154	.033
	Beban Kerja	-.329	.116	-.243	-2.844	.005
	Stres	-.120	.098	-.106	-1.993	.043
	Disiplin Kerja	.161	.083	.168	2.052	.024

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25.0

Nilai tabulasi *Unstandardized Coefficients (B)* di atas, maka dengan dirumuskan persamaan garis linear berganda yang didapatkan dari riset ini yakni :

$$Y = 37.491 + 0.199X_1 - 0.392X_2 - 0.120X_3 + 0.161X_4 + e$$

Riset dari analisis persamaan regresi berganda tersebut dapat dimaknai antara lain:

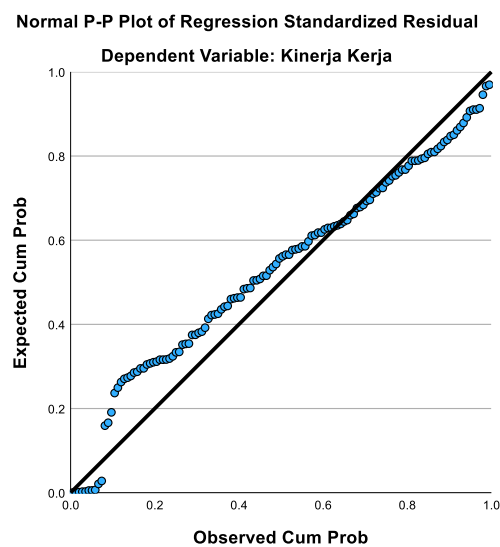
- Hasil tetapan sebesar 37.491 yang mengakibatkan variabel Komunikasi, Beban Kerja, Stres dan Disiplin Kerja hasilnya 0, oleh sebab itu performa Karyawan nilainya sebanyak 37.491.
- Koefisien regresi variabel komunikasi (b1) kepada Kinerja Karyawan (Y) bernilai positif serta hasil 0.199 yang diartikan apabila unsur Komunikasi (X1) meningkat maka unsur produktif Karyawan (Y) meningkat sejumlah 0.199.
- Koefisien regresi unsur Beban Kerja (b2) bagi Kinerja Karyawan (Y) bernilai negative dengan nilai -0.392 artinya variabel Beban Kerja (X2) meningkatkan satu satuan, maka variabel Kinerja

Karyawan (Y) akan turun sebesar 0.392. Dengan asumsi bahwa variabel independent yang lain dari model regresi adalah tetap.

- d. Jumlah numerik regresi unsur Stres terhadap performa pekerja bernilai negative dengan hasil - 0.120 artinya variabel Stres (X3), maka variabel Kinerja Karyawan (Y) menurunkan hasil 0.120. Bahwa variabel independent terhadap performa pekerja.
- e. Koefisien regresi bernilai positif dengan hasil 0.161 artinya jika variabel Disiplin Kerja (X4) meningkatkan hasil 0.161.

Uji Normalitas-Normal Probability plot

Tabel 3. Uji Normalitas-Normal Probability Plot



Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25.0

Bahwa tolak ukur mempunyai megahmpiri garis diagonal dan menuruti pola yang konsisten dengan tolak ukur tersebut. Penyebaran data menghampiri garis diagonal ditunjukkan menyatakan residual.

Uji Kolmogorov- Smirnov

Tabel 4. Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			130
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.0796506
Most Extreme Differences	Absolute		.064
	Positive		.051
	Negative		-.064
Test Statistic			.064
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.205
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.195
		Upper Bound	.216

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 334431365.

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25.0

Sketsa di atas, terlihat jumlah adalah 0.200 dan jumlah Monte Carlo Sig. (2-tailed) adalah 0.205, kedua kualitas tersebut meningkat dari tingkat berpengaruh 0.05. Jumlah uji Kolmogorov-Smirnov, dikatakan data sisa pada model regresi dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal, sebab nilai signifikansi berada di atas batas 0.05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komunikasi	.961	1.041
	Beban Kerja	.971	1.030
	Stres	.950	1.053
	Disiplin Kerja	.932	1.073

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25.0

Semua unsur, yaitu Komunikasi, Beban Kerja, Stres dan Disiplin Kerja, menunjukkan nilai *tolerance* berada dalam rentang 0,10 hingga 1.

Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 6. Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.653	.650	.518

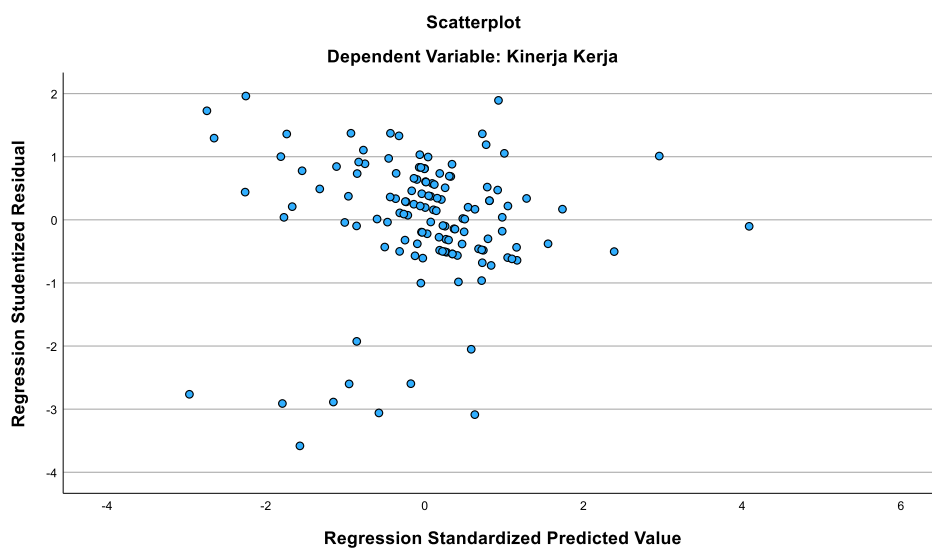
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Beban kerja, Stres, Disiplin Kerja

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25.0

Gambar diatas, diketahui nilai R Square 0.808 ataupun setara dengan 80.8%. Terdapat dampak oleh Komunikasi, Beban Kerja, Stres dan Disiplin Kerja, tetapi yang lain 19,2% dipengaruhi oleh hal yang bukan bagian pada penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25.0

Menurut riset ada memiliki poin - poin secara acak tanpa melihat poin yang teratur, dalam merata di bagian puncak dan di bagian dasar garis kosong pada sumbu Y. kondisi itu ditunjukkan model regresi tidak memiliki tanda-tanda berakhir heteroskedastisitas, sehingga model regresi bisa digunakan dan cocok dianalisis.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,168	3,294		7,943	,000
	Komunikasi	,226	,094	,208	2,409	,017

Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 25.0

Riset olah data, independent Komunikasi ditunjukkan t hitung senilai 2.409 yang maksimal dari t tabel senilai 1.979, dan memiliki jumlah penting senilai 0.017 yang lebih minim dari 0.05.

Uji Stimulan (Uji f)**Tabel 9. Uji Stimulan (Uji f)****ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	425.195	4	106.299	4.330	.003 ^b
	Residual	3068.682	125	24.549		
	Total	3493.877	129			

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25.0

Gambar di atas, stimulan (uji f) di atas, peroleh nilai f hitung sejumlah 4.330, lebih tinggi daripada jumlah f tabel yang sebesar 2.44, dan angka tersebut adalah 0,003 yang lebih minim dibandingkan total batas signifikansi 0.05. Temuan ini berpengaruh bahwa unsur independent, yaitu Komunikasi, Beban Kerja, Stres dan Disiplin Kerja, secara stimulan memiliki hal yang sama dari variabel terikat, yakni Produktifitas Pekerja di karyawan PT. Vocuss Indotama.

Pembahasan**1. Pengaruh komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berlandaskan analisis melalui uji t, dilihat bahwa unsur Komunikasi mempunyai pengaruh dalam mengelola pekerja, jumlah t hitung sejumlah 2,409 bertanda positif memiliki maksimal dari hasil t tabel sejumlah 1.979. ataupun itu, jumlah signifikansinya berdasarkan 0.017 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05, jadi dapat disimpulkan Komunikasi berpengaruh tambah dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara statistik.

2. Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berlandaskan analisis uji hipotesis melalui uji t, diketahui bahwa Beban Kerja mempunyai pengaruh yang baik dalam hasil kerja, ditunjukkan oleh nilai 2.806 yang bertanda negatif. Ataupun itu, nilai signifikansinya sebesar 0.006 yang lebih sempit dari tingkat signifikansi 0.05, sehingga jadi Beban Kerja berpengaruh negatif dan terorganisir terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Stres (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Riset yang dihasilkan telusuri melalui uji t, diketahui bahwa unsur Stres terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai t hitung senilai 2.315 yang bertanda negatif. Selain itu, nilai signifikansinya 0.022 yang turun dari tingkat signifikansi 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Disiplin Kerja (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Riset hipotesis melalui Uji t, variabel Disiplin Kerja dikenal bahwa mengenakan pengaruh terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2.165 yang bertanda positif. Dari pada itu, nilai signifikansinya sebesar 0.023 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05, sehingga dapat disimpulkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. Pengaruh Komunikasi (X1), Beban Kerja (X2), Stres (X3) dan Disiplin Kerja (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji statistic f menunjukkan bahwa nilai f hitung sebesar 4.330 lebih besar daripada nilai f tabel sebesar 2.44, serta tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar 0.003 lebih kecil dan 0.05.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang sudah dijelaskan dan sesuai pembahasan dengan metode kuantitatif, sehingga bisa peneliti menarik kesimpulan pada “Komunikasi, Beban Kerja, Stres dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Vocuss Indotama”, bisa ditarik kesimpulan yaitu :

1. Unsur Komunikasi (X1) mempunyai kekuatan yang bermakna dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Vocuss Indotama. Sehingga diperoleh hasil bahwa hipotesis pertama terbukti.
2. Variabel Beban Kerja (X2) mempunyai kekuatan yang signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Vocuss Indotama. Sehingga diperoleh hasil bahwa hipotesis kedua terbukti.
3. Variabel Stres (X3) mempunyai kekuatan yang signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Vocuss Indotama. Sehingga diperoleh hasil bahwa hipotesis ketiga terbukti.
4. Variabel Disiplin Kerja (X4) mempunyai kekuatan yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Vocuss Indotama. Sehingga diperoleh hasil bahwa hipotesis keempat terbukti.
5. Variabel Komunikasi (X1), Beban Kerja (X2), Stres (X3) dan Disiplin Kerja (X4) mempunyai kekuatan yang signifikan dan memiliki hasil yang positif dan negatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Vocuss Indotama. Sehingga diperoleh hasil bahwa hipotesis kelima terbukti.

REFERENSI

- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh motivasi kerja, stres, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT X. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(1), 195–201. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22567>
- Aguz. (2021). Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan.
- Diana Anggraeny. (2025). *Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Era Digital*. Tangerang: Unpublished Thesis.
- Elviana. (2023). Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap efektivitas kerja. *Jurnal Komunikasi*, 12(2), 85–92. <https://jurnal.goretanpena.com/index.php/JSSR/article/view/2820?utm>
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafiz Mudrika, A., Azzahra, S., & Maulana, R. (2021). Stres dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya*, 8(2), 100–110. <https://doi.org/10.36733/juima.v11i1.2061>
- Handayani, R. (2020). Teknik sampling dalam penelitian.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jannah, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Organisasi Modern*. Surabaya: CV. Literasi Nusantara.
- Puji. (2023). Pengantar ilmu manajemen. *Ilmu Manajemen*.
- Santosa, & Prayoga. (2021). Sumber daya manusia sebagai aset organisasi.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugara, A., & Trianto, E. (2020). Analisis tingkat stres di masa pandemi COVID-19 terhadap kinerja karyawan di PT. Pardic Jaya Chemicals.
- Sugiyono (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (hal. 146). Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh stress dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.
- Suryawan, A., & Salsabilla, N. (2022). Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 20–30.
- Wandi. (2022). Komunikasi organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Komunikasi*, 9(1), 1–10. <https://doi.org/10.56721/jisdms.v1i1.35>
- Wirya, K. S., Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Pengaruh stres dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sedana Murni.
- Yuliawati, D., & Oktavianti, R. (2024). Kedisiplinan karyawan dalam perspektif SDM. *Jurnal Riset Manajemen*, 11(1), 44–53. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i1.22>