

Hubungan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Cipta Sejahtera Logistik Semarang

Zulfikar Arya Setiawan¹, Agustin Handayani²

¹ Mahasiswa, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung

² Dosen, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung

**Corresponding Author:*
agustin@unissula.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Cipta Sejahtera Logistik Semarang yang berjumlah 100 responden dan sampel penelitian ini sebanyak 100 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 3 skala. Skala kinerja berjumlah 36 aitem dengan reliabilitas 0,933. Skala lingkungan kerja berjumlah 29 aitem dengan reliabilitas 0,919. Skala stres kerja berjumlah 15 aitem dengan reliabilitas 0,854. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan korelasi parsial. Hasil dari uji regresi berganda menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja dan stres kerja dengan kinerja karyawan memperoleh $R = 0,514$ dan $Fhitung = 53,337$ taraf signifikansi sebesar $0,001 (p<0,01)$ sehingga hipotesis pertama diterima. Uji korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan mendapatkan hasil $rx1y = 0,632$ dengan taraf signifikansi $0,001 (p<0,01)$, artinya terdapat hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan maka hipotesis kedua diterima. Uji korelasi parsial antara stres kerja dan kinerja karyawan mendapatkan hasil $rx2y = -0,705$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,001 (p<0,01)$, artinya terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan sehingga hipotesis ketiga diterima.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja

Abstract

This study aims to determine the relationship between work environment and work stress on employee performance. This study uses a correlation quantitative method. The population in this study were employees of PT Cipta Sejahtera Logistik Semarang which amounted to 100 respondents and the sample of this study were 100 respondents. The sampling method used is saturated sampling. The measuring instruments used in this study amounted to 3 scales. The performance scale amounted to 36 items with a reliability of 0.933. The work environment scale amounted to 29 items with a reliability of 0.919. The work stress scale amounted to 15 items with a reliability of 0.854. Data analysis using multiple regression analysis and partial correlation. The results of the multiple regression test show that there is a significant positive relationship between the work environment and work stress with employee performance obtaining $R = 0.514$ and $F_{count} = 53.337$ significance level of 0.001 ($p < 0.01$) so that the first hypothesis is accepted. The correlation test between the work environment and employee performance obtained the results of $r_{x1y} = 0.632$ with a significance level of 0.001 ($p < 0.01$), meaning that there is a significant positive relationship between the work environment and employee performance, so the second hypothesis is accepted. Partial correlation test between work stress and employee performance obtained the results of $r_{x2y} = -0.705$ with a significance level of 0.001 ($p < 0.01$), meaning that there is a significant negative relationship between work stress and employee performance so that the third hypothesis is accepted.

Keywords: Employee Performance, Work Environment and Work Stress.

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran vital dalam organisasi maupun perusahaan karena keberlangsungan operasional sangat ditentukan oleh kualitas dan efektivitas tenaga kerja. Perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya tanpa adanya kontribusi nyata dari karyawan, sehingga manajemen SDM bertujuan memaksimalkan potensi fisik maupun mental pekerja agar tujuan organisasi tercapai. Dengan demikian, kinerja karyawan menjadi tolok ukur penting untuk menilai keberhasilan perusahaan.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil dari tindakan dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Tingkat kinerja yang baik akan mendukung tercapainya target organisasi, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat proses pencapaian tujuan. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sangat beragam, antara lain disiplin kerja, kepatuhan terhadap prosedur, kemampuan bekerja mandiri, konsistensi kehadiran, hingga kemampuan bekerja sama. Selain itu, kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja turut berpengaruh signifikan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian serius agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

Persaingan yang ketat dan target tinggi yang ditetapkan perusahaan seringkali menimbulkan tekanan. Kondisi ini dapat menyebabkan stres kerja yang berdampak pada penurunan kinerja. Stres kerja didefinisikan sebagai perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Apabila tidak dikelola dengan baik, stres dapat menimbulkan gangguan fisik, psikologis, hingga perilaku, yang akhirnya berpengaruh negatif terhadap kinerja. Sumber stres dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal, seperti beban kerja berlebihan, lingkungan kerja tidak kondusif, maupun hubungan interpersonal yang kurang baik.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti di PT. Cipta Sejahtera Logistik Semarang mengungkapkan bahwa target yang tinggi sering membuat karyawan merasa jemu, tertekan, bahkan sakit. Manajer pemasaran, misalnya, merasa beban pencapaian target klien setiap bulan cukup berat hingga harus melakukan perjalanan luar kota secara rutin. Beberapa karyawan administrasi mengaku ingin resign karena beban kerja tinggi, namun terkendala sulitnya mencari pekerjaan baru. Bahkan karyawan baru merasa kesulitan beradaptasi, sering mendapat teguran, dan mengalami sakit akibat menumpuknya pekerjaan. Temuan tersebut menunjukkan adanya masalah nyata terkait stres kerja dan kinerja karyawan.

Selain faktor stres, lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik maupun non-fisik, seperti pencahayaan, suhu ruangan, sirkulasi udara, kebersihan, serta hubungan antar rekan kerja dan atasan. Lingkungan yang tidak nyaman—misalnya ruangan kecil, minim pencahayaan, atau lokasi di kawasan panas dan bising—dapat mengurangi konsentrasi, meningkatkan stres, serta menurunkan produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa aman, meningkatkan motivasi, serta memupuk kerjasama dalam organisasi. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja agar karyawan mampu bekerja secara optimal.

Berdasarkan hasil observasi di PT. Cipta Sejahtera Logistik Semarang, ditemukan bahwa lingkungan kerja eksternal cukup berat karena lokasi perusahaan berada di kawasan industri panas, berhadapan dengan alat berat, serta menangani barang ekspor dengan risiko kerusakan tinggi. Lingkungan internal juga kurang mendukung karena ruang kerja relatif sempit dan pencahayaan minim. Hal ini berpotensi menimbulkan stres kerja dan menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyediakan fasilitas kerja yang memadai, memperbaiki pencahayaan, serta menciptakan suasana kerja yang nyaman untuk mendukung produktivitas.

Penelitian terdahulu telah membuktikan adanya hubungan antara stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Namun, terdapat perbedaan dalam penggunaan alat ukur psikologi maupun aspek yang diteliti. Penelitian ini menggunakan aspek lingkungan kerja menurut Nitisemito (2002), aspek stres kerja menurut Shukla dan Srivastava (2016), serta aspek kinerja karyawan menurut Sedarmayanti (2001). Hal ini menjadi dasar perbedaan sekaligus kontribusi penelitian ini dalam mengkaji lebih mendalam hubungan variabel-variabel tersebut.

Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk memahami bagaimana lingkungan kerja dan stres kerja berhubungan dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi, sekaligus memberikan masukan praktis bagi PT. Cipta Sejahtera Logistik Semarang dalam meningkatkan kinerja karyawannya melalui pengelolaan lingkungan kerja dan stres kerja secara efektif.

1.1 PERUMUSAN MASALAH

Dimulai dari latar belakang yang sudah dijelaskan, peneliti menyajikan perumusan masalah sebagai berikut sebagai bahan pertimbangan: "Adakah hubungan lingkungan serta stres kerja dengan performa pegawai PT Cipta Sejahtera Logistik Semarang ?."

1.2 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini guna menganalisis hubungan lingkungan kerja dan stres kerja dengan kinerja karyawan PT. Cipta Sejahtera Logistik Semarang.

1.3 MANFAAT PENELITIAN

Diharapkan penelitian ini bisa meningkatkan pemahaman kita tentang psikologi industri dan organisasi, khususnya terkait lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan subjek berjumlah 100 karyawan sebagai subjek penelitian dari karyawan PT. Cipta Sejahtera Logistik Semarang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu sebuah teknik penentuan sampel dengan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengumpulan data menggunakan tiga skala yaitu skala kinerja karyawan (*work of quality, promptness, capability, initiative, communication.*), skala lingkungan kerja (tersedianya fasilitas karyawan, suasana kerja, relasi kerja, dan hubungan antara atasan dengan bawahan), skala stres kerja (aspek tekanan waktu, aspek konflik harapan, aspek

dukungan rekan kerja, dan aspek keseimbangan kehidupan kerja) yang terdiri dari beberapa aitem.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Asumsi

Uji normalitas guna membuktikan distribusi data, menggunakan *One-sample Kolmogorov-Smirnov* dengan SPSS, data dianggap normal jika signifikansi $>0,05$.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	Std deviasi	Ks-Z	Sig.	P	Ket.
Lingkungan Kerja	94,77	11,434	0,082	0,094	$>0,05$	Normal
Stres Kerja	32,97	7,686	0,065	0,200	$>0,05$	Normal
Kinerja Karyawan	127,75	13,799	0,063	0,200	$>0,05$	Normal

Hasil analisis data yang digunakan menunjukkan bahwa distribusi data bahwa ketiga variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji linieritas adalah untuk menentukan hubungan antara variabel tergantung dan bebas. Uji ini dilakukan menggunakan Flinier di mana data dianggap linier jika signifikansi $\leq 0,05$. Uji linieritas lingkungan kerja dan kinerja karyawan menemukan Flinier sebesar 61,002 dengan taraf signifikansi 0,001 ($p \leq 0,05$), yang menunjukkan hubungan linier antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Uji linieritas variabel stres kerja dengan kinerja karyawan menemukan Flinier 90,656 dengan taraf signifikansi 0,001 ($p \leq 0,05$), yang menunjukkan hubungan linier antara stres kerja dan kinerja karyawan.

Uji multikolinieritas bertujuan guna memeriksa hubungan antara variabel bebas pada model regresi. Multikolinieritas diidentifikasi melalui skor *tolerance* $>0,1$ dan VIF (*Variance Inflation Factor*) <10 .

Hasil penelitian menunjukkan skor tolerance 0,453 ($>0,1$) dan VIF 2,209 (<10). Ini menunjukkan bahwa terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dalam penelitian ini.

B. Uji Hipotesis

Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan apakah lingkungan kerja dan stres kerja berkorelasi dengan kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan ini, metode regresi berganda digunakan. Berdasarkan uji hubungan antara lingkungan kerja serta stres kerja dengan kinerja karyawan diperoleh R sebanyak 0,514 serta Fhitung sebesar 53,337 taraf signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,01$), maka bisa diartikan menunjukkan bahwa ada korelasi yang sangat signifikansi antara lingkungan kerja serta stres kerja dengan kinerja karyawan PT. Cipta Sejahtera Logistik.

Hipotesis kedua diuji melalui uji korelasi parsial. Tujuan dari uji ini adalah untuk menunjukkan bagaimana variabel bebas dan tergantung berhubungan satu sama lain. Hasil menunjukkan nilai r_{xy} antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan sebanyak 0,632 dengan taraf signifikansi 0,001 ($p < 0,01$). Hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan, dan hipotesis kedua diterima.

Pada hipotesis ketiga, uji korelasi parsial dilakukan untuk menjelaskan hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan nilai r_{x2y} sebesar -0,705 dengan tingkat signifikansi 0,001 ($p < 0,01$). Karena fakta bahwa ada korelasi negatif yang signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan, hipotesis ketiga diterima.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan serta analisis data yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Hipotesis pertama penelitian ini diterima yaitu terdapat hubungan antara lingkungan kerja dan stres kerja dengan kinerja karyawan
2. Hipotesis kedua dari penelitian ini adalah bahwa ada hubungan positif sangat signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa kinerja karyawan lebih baik jika lingkungan kerjanya lebih baik, dan sebaliknya, kinerja karyawan lebih buruk jika lingkungan kerjanya kurang baik.
3. Hipotesis ketiga dari penelitian ini adalah bahwa ada hubungan negatif sangat signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa jika stres kerja lebih rendah, kinerja karyawan akan lebih baik, dan sebaliknya, jika stres kerja lebih tinggi, kinerja karyawan akan lebih buruk.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Human resource management (theory, concepts and indicators)*. Riau: Zanafa Publishing, 5, 12–18.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan departemen grasberg. *Modus*, 27(2), 141-162.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stres kerja. *Semarang : Semarang University Press*
- Azwar, S. (2010). Metode penelitian Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2009). Reabilitas dan validitas. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.
- Azwar, S. (2007). Metode penelitian kuantitatif. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.
- Azwar, S. (2018). Metode penelitian psikologi edisi II. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.
- Bachroni, M., & Asnawi, S. (1999). Stres kerja. *Buletin Psikologi*, 7(2), 29 - 30.
doi.org/10.22146/bpsi.7406
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal Of Communication Education*, 5(1), 44-52.
- Gie, T.L . (2009). *Administrasi perkantoran modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. (1997) *Organizations (Terjemahan)*, Cetakan Keempat, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Hastutiningsih, A. T. (2018). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi stres kerja (studi pada PT. MSV Pictures Yogyakarta) (Master's thesis, Universitas Islam Indonesia).
- Hayati, U., Maslihah, S., & Musthofa, A. (2020). Stress kerja pada polisi. *Jurnal Sains Psikologi*, 9(2), 96–103.
- Heizer, J., & Render, B. (2015). *Manajemen operasi: manajemen keberlangsungan dan rantai pasokan*. Edisi 11. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Isyandi, B, (2004). *Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif global*. Pekanbaru: Unri Press
- King, Laura, A. (2010). Psikologi umum. Buku 2. Alih Bahasa: Brian Marwensdy. Jakarta: Salemba Humanika
- Kurniawan, R., & Yuniarto, B. (2016). *Analisis regresi*. Jakarta: Prenada Media.
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6–9. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.30>
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Lukman, I. A., Latipun, L., & Hasanati, N. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap performa kerja dimoderasi oleh manajemen diri pada guru honorer SD di Banda Aceh. *Jurnal Diversita*, 5(2), 126–135.
- Luthans., Fred. (2005), *Perilaku organisasi* , (edisi 1), Andi: Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Manullang, M. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Kesebelas. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.

Mathis, R. L., dan J.H. Jackson. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Buku 1. Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.

Massie Rachel Natalya; William A. Areros; Wehelmina Rumawas. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola IT center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 41 –49.

Munandar, A. S. 2001. Psikologi industri dan organisasi. Jakarta: UI.

Nitisemito, A.S. (1982). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nitisemito, A.S. 2002. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Prabowo, L., Sanusi, A., & Sumarsono, T. G. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 24-31.

Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

Rice. Phillip L. (1992). *Stress and health*. Michigan: Cole Publishing Company.

Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>

Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Jakarta: Cv Mandar Maju.

Sedarmayanti, (2011). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Cetakan Ketiga. Bandung : Penerbit CV. Mandar Maju

Sengkey, W. S., Roring, F., & Dotulong, L. O. H. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Sulutenggo area Manado. *International Journal of Research and Review*, 9(7), 468–472.

Siagian, Sondang P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). *Kinerja karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (persero) Tbk cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(03), 353-365.

Sinambela, P. L. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Soetjipto . 2008. Budaya organisasi dan perubahan. Jakarta: Alex Media Komputindo

Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai bappeda. *Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18 - 23.

Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit PT Caps

Supit, N. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai di balai pelaksanaan jalan nasional XVI Ambon. *Jurnal EMBA*, 7(3), 3718–3727. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24863>

Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>

Syarifah, T. H., & Etikariena, A. (2021). Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi serta gaya kerja baru, bagaimana dampaknya terhadap stres kerja? *Psycho Idea*, 19(1), 1. <https://doi.org/10.30595/psychoidea.v19i1.9446>

Umam, Khaerul. (2012). *Perilaku organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–10.

Waluyo, M., 2009. *Psikologi teknik industri*. Surabaya: Graha Ilmu.

Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972.

Wijayaningsih, Kartika Sari. (2014). *Psikologi keperawatan*. Jakarta: Trans Info Media.

Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi industry dan organisasi: dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.