PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KARYA ADIKITA GALVANIZE JAKARTA BARAT

Dina Villa Trisnawati[1*], Roy Irawan[2], Yandri Ahmad Rifandi[3]

[1,2,3]*Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia*
E-mail : dinavilla516@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan menjadi salah satu ukuran keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, dan hal ini banyak dipengaruhi oleh stres kerja serta lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Adikita Galvanize Jakarta Barat, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei terhadap 35 responden karyawan bagian workshop, yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dari populasi 154 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert 1-5, observasi, dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 27. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 8,849 > t tabel 2,037; sig. 0,000), begitu pula lingkungan kerja (t hitung 4,357 > t tabel 2,037; sig. 0,000). Secara simultan, kedua variabel juga berpengaruh signifikan (F hitung 40,411 > F tabel 3,295; sig. 0,000) dengan nilai R Square sebesar 0,716, yang berarti 71,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh stres kerja dan lingkungan kerja. Persamaan regresi yang diperoleh adalah Y = -27,162 + 1,199X1 + 0,449X2 + e. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, dengan stres kerja sebagai variabel yang paling dominan.

Kata Kunci : *Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*.

ABSTRACT

Employee performance is one of the benchmarks of an organization's success in achieving its goals, which is largely influenced by work stress and the work environment. This study aims to determine the effect of work stress and work environment on employee performance at PT Karya Adikita Galvanize, West Jakarta, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative method with a survey approach involving 35 workshop employees, determined using the Slovin formula from a population of 154 employees. Data were collected through a 1-5 Likert scale questionnaire, observation, and documentation, then analyzed using validity, reliability, classical assumption, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination tests with the help of IBM SPSS Statistics version 27. The results show that work stress has a significant effect on employee performance (t count 8.849 > t table 2.037; sig. 0.000), as does the work environment (t count 4.357 > t table 2.037; sig. 0.000). Simultaneously, both variables also have a significant effect (F count 40.411 > F table 3.295; sig. 0.000) with an R Square value of 0.716, meaning that 71.6% of the variation in employee performance can be explained by work stress and work environment. The regression equation obtained is Y = -27.162 + 1.199X1 + 0.449X2 + e. It can be concluded that work stress and work environment have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously, with work stress as the most dominant variable.

Keywords : *Work Stress, Work Environment, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan bisnis yang terus berubah dan makin kompetitif, sumber daya manusia bukan lagi sekadar faktor pendukung, melainkan aset penting yang sangat menentukan perkembangan sebuah organisasi. Kemampuan perusahaan mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas dan kinerja karyawannya, sehingga kinerja yang optimal menjadi fondasi bagi produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Kinerja karyawan sendiri tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Dari sekian banyak faktor yang sudah diteliti, stres kerja dan lingkungan kerja menempati posisi yang cukup sentral karena berkaitan langsung dengan efektivitas dan produktivitas karyawan sehari-hari. Kedua hal ini kerap muncul bersamaan, khususnya pada perusahaan manufaktur atau pabrik yang tuntutan kerjanya tinggi, kondisi lingkungannya bising, serta target produksinya ketat. Stres dalam dunia kerja memang sulit dihindari, namun bila tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Selain stres kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang tidak kalah penting karena berkaitan langsung dengan produktivitas tenaga kerja (Afianti, 2025). Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun non-fisik di sekitar karyawan, seperti kenyamanan tempat kerja, hubungan antar rekan kerja, beban pekerjaan, hingga sistem kerja yang diterapkan. Lingkungan kerja yang baik akan menumbuhkan rasa nyaman dan semangat kerja, sedangkan lingkungan yang kurang kondusif berpotensi menurunkan kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu juga memperkuat kaitan kedua variabel ini dengan kinerja karyawan. Gea et al. (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan, sementara penelitian Luh Wira Dewiyanti et al. (2022) menunjukkan hal serupa, yaitu lingkungan kerja fisik dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, stres kerja dan lingkungan kerja tampak sebagai dua variabel penting yang berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Adikita Galvanize Jakarta Barat, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang galvanisasi dan memiliki karakteristik kerja workshop dengan tuntutan fisik yang cukup tinggi. Secara lebih rinci, penelitian ini ingin menjawab tiga pertanyaan, yaitu apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, serta apakah kedua variabel tersebut berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi perusahaan dalam mengelola stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, sekaligus menjadi tambahan referensi bagi kajian ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia.

Kajian Literatur

Stres kerja dipahami sebagai kondisi dinamis ketika seseorang dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang berkaitan dengan apa yang ia inginkan, yang hasilnya dianggap penting namun juga tidak pasti (Robbins & Judge, dalam Ibrahim et al., 2025). Robbins membagi sumber stres menjadi tiga kategori, yaitu faktor lingkungan (ketidakpastian ekonomi, politik, dan teknologi), faktor organisasional (beban kerja, tekanan waktu, dan tekanan dari atasan), serta faktor pribadi (masalah keluarga dan kondisi keuangan). Dalam penelitian ini, stres kerja diukur

melalui empat indikator yang dikemukakan Astarina et al. (2025), yaitu beban kerja, konflik peran, tekanan waktu, dan ketidakjelasan peran.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja serta kepuasan kerjanya, baik dari sisi fisik seperti pencahayaan, suhu, dan kebisingan, maupun dari sisi non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja (Soetjipto, dalam Juliani, 2023). Pengukuran variabel ini mengacu pada indikator Sedarmayanti (dalam Nurhandayani, 2022), yaitu pencahayaan, suhu udara, kebisingan, keamanan kerja, dan hubungan antar karyawan.

Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, dalam Priantini, 2026). Indikator yang digunakan mengacu pada Robbins dan Timothy (dalam Setyadi & Sungkono, 2023), yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu tersebut, kerangka berpikir penelitian ini menempatkan stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel independen yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Dari kerangka ini, dirumuskan tiga hipotesis penelitian: (1) stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (3) stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, karena bertujuan mengukur secara sistematis pengaruh stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui data numerik yang diolah secara statistik (Putra et al., 2025). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian workshop PT Karya Adikita Galvanize yang berjumlah 154 orang. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 35 responden yang diambil dengan teknik non probability sampling (Sugiyono, 2023).

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga cara, yaitu kuesioner tertutup dengan skala Likert 1-5 yang disebar kepada 35 responden (masing-masing 10 item untuk setiap variabel), observasi langsung di lingkungan kerja perusahaan, serta studi dokumentasi berupa arsip dan laporan yang relevan. Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini dirangkum pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Stres Kerja (X1)	Lingkungan, organisasi, individu	Beban kerja, konflik peran, tekanan waktu, ketidakjelasan peran	1-5
Lingkungan Kerja (X2)	Fisik dan non-fisik	Pencahayaan, suhu udara, kebisingan, keamanan kerja, hubungan antar karyawan	1-5

Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu	Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja	1-5

Sumber: Diolah dari data penelitian, 2026.

Sebelum data dianalisis, dilakukan uji validitas dengan teknik korelasi Product Moment Pearson (item dinyatakan valid bila r hitung > r tabel 0,334) serta uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha (instrumen dinyatakan reliabel bila nilai alpha > 0,60) (Sugiyono, 2023). Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (Shapiro-Wilk), uji multikolinearitas (nilai Tolerance dan VIF), uji heteroskedastisitas (uji Glejser dan scatterplot), serta uji linearitas, agar model regresi yang dihasilkan bersifat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) (Ghozali, 2018).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda menggunakan persamaan Y = a + b1X1 + b2X2 + e, dilanjutkan dengan uji t untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel bebas, uji F untuk melihat pengaruh simultan, dan uji koefisien determinasi (R Square) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2019). Seluruh pengolahan data dilakukan dengan bantuan software IBM SPSS Statistics versi 27.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Karakteristik Responden

Seluruh 35 responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki (100%), karena karyawan bagian workshop PT Karya Adikita Galvanize memang seluruhnya laki-laki. Dari sisi usia, mayoritas responden berada pada rentang 36-45 tahun (48,6%) dan 46-55 tahun (42,9%), sedangkan dari sisi masa kerja, sebagian besar responden (60%) telah bekerja selama 11-20 tahun. Data ini menunjukkan bahwa responden penelitian sebagian besar sudah berpengalaman dan cukup memahami budaya kerja di perusahaan.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh 30 item pernyataan pada ketiga variabel (stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,334), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha ketiga variabel berada di atas 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r hitung	R table	Keterangan
X1.1	0,538	0,334	Valid
X1.2	0,618	0,334	Valid
X1.3	0,373	0,334	Valid
X1.4	0,707	0,334	Valid
X1.5	0,574	0,334	Valid
X1.6	0,438	0,334	Valid
X1.7	0,434	0,334	Valid
X1.8	0,604	0,334	Valid

X1.9	0,661	0,334	Valid
X1.10	0,711	0,334	Valid
X2.1	0,752	0,334	Valid
X2.2	0,523	0,334	Valid
X2.3	0,391	0,334	Valid
X2.4	0,621	0,334	Valid
X2.5	0,711	0,334	Valid
X2.6	0,709	0,334	Valid
X2.7	0,691	0,334	Valid
X2.8	0,718	0,334	Valid
X2.9	0,735	0,334	Valid
X2.10	0,771	0,334	Valid
Y1	0,788	0,334	Valid
Y2	0,731	0,334	Valid
Y3	0,573	0,334	Valid
Y4	0,578	0,334	Valid
Y5	0,743	0,334	Valid
Y6	0,662	0,334	Valid
Y7	0,735	0,334	Valid
Y8	0,849	0,334	Valid
Y9	0,855	0,334	Valid
Y10	0,781	0,334	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,763	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,858	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,903	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2026.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi, model diuji terlebih dahulu melalui empat uji asumsi klasik. Ringkasan hasilnya disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Ringkasan Uji Asumsi Klasik

Uji	Hasil	Keterangan
Normalitas (Shapiro-Wilk)	Sig. 0,109 / 0,161 / 0,257	Data berdistribusi normal
Multikolinearitas	Tolerance 0,896 ; VIF 1,116	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Scatterplot menyebar acak	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Linearitas	Sig. Deviation 0,187 / 0,900	Hubungan linear

Sumber: Data primer diolah SPSS versi 27, 2026.

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari masalah normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, maupun non-linearitas, sehingga layak digunakan untuk pengujian hipotesis lebih lanjut.

Uji Hipotesis dan Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dan simultan (uji F) ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji t dan Uji F

Pengujian	Nilai Hitung	Nilai Tabel	Sig.	Keterangan
Uji t - Stres Kerja (X1)	8,849	2,037	0,000	Signifikan
Uji t - Lingkungan Kerja (X2)	4,357	2,037	0,000	Signifikan
Uji F - Simultan	40,411	3,295	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah SPSS versi 27, 2026.

Nilai t hitung variabel stres kerja (8,849) dan lingkungan kerja (4,357) sama-sama lebih besar dari t tabel (2,037) dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima untuk kedua variabel tersebut, yang berarti stres kerja dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, nilai F hitung (40,411) juga lebih besar dari F tabel (3,295) dengan signifikansi 0,000 < 0,05, yang menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,716 menunjukkan bahwa 71,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh stres kerja dan lingkungan kerja, sedangkan 28,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti motivasi, kompensasi, atau gaya kepemimpinan. Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah:

$$\mathbf{Y = -27{,}162 + 1{,}199X1 + 0{,}449X2 + e}$$

Nilai konstanta -27,162 menunjukkan bahwa apabila stres kerja dan lingkungan kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan berada pada nilai -27,162. Koefisien regresi stres kerja sebesar 1,199 berarti setiap kenaikan satu satuan stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,199, sedangkan koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,449 berarti setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,449. Berdasarkan nilai koefisien Beta, stres kerja (0,880) tercatat lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja (0,433) dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Pembahasan

Temuan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sejalan dengan pendapat Hermawan (2022) yang menyatakan stres kerja merupakan salah satu faktor yang cukup berpengaruh pada efektivitas kerja karyawan. Arah pengaruh positif ini bisa dipahami dari karakteristik responden penelitian, yang sebagian besar sudah bekerja lebih dari 11 tahun di bagian workshop, sehingga tekanan kerja yang mereka hadapi cenderung sudah dapat dikelola dan justru dijadikan pendorong untuk bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab, bukan lagi sebagai beban yang menurunkan performa.

Pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan juga konsisten dengan penelitian Gea et al. (2022) dan Luh Wira Dewiyanti et al. (2022) yang sama-sama menemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik turut menentukan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari sisi pencahayaan, sirkulasi udara, keamanan kerja, maupun hubungan antar rekan kerja, membuat karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan nyaman, sehingga berdampak positif pada hasil kerjanya.

Secara simultan, pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 71,6% menunjukkan bahwa kedua faktor ini memang menjadi determinan utama kinerja karyawan pada PT Karya Adikita Galvanize, khususnya di bagian workshop yang karakter pekerjaannya menuntut fisik dan konsentrasi tinggi. Kondisi ini memberi gambaran bahwa upaya perusahaan dalam mengelola beban kerja karyawan serta menjaga kualitas lingkungan kerja perlu terus menjadi perhatian utama manajemen, agar kinerja karyawan dapat terus terjaga bahkan meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Adikita Galvanize Jakarta Barat, dengan stres kerja sebagai variabel yang paling dominan (koefisien Beta 0,880). Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, stres kerja dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 71,6%, sedangkan 28,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan temuan tersebut, PT Karya Adikita Galvanize disarankan untuk merancang program manajemen stres kerja yang lebih terstruktur, misalnya melalui evaluasi beban kerja secara berkala dan membuka ruang komunikasi yang lebih terbuka antara karyawan dan atasan, serta terus menjaga kualitas lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas jumlah responden dan cakupan divisi penelitian, serta menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja atau gaya kepemimpinan, agar hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi perusahaan secara lebih menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

Afianti, F. (2025). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Indonesia.

Astarina, E., Jonaldy Tanjung, B., & Masrifah, I. (2025). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Ahli Komisi XI Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. YUME: Journal of Management, 8(3).

David Shandika Indrayana, F. I. F. S. P. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Firdaus, R. C., & Ariawan, J. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Inti Tekindo.

Gea, Y., Hulu, M., & Lumban Gaol, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Agung Naga Gemilang Medan. Jurnal Manajemen, 3.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. Jurnal Kajian Ilmiah, 22(2). http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI

Ibrahim, I. D. K., Rahmawati, P., & Cahyadi, I. (2025). Analisis Faktor Stres Kerja Pegawai Honorer Generasi Y Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nusa Tenggara Barat. Citizen: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia, 5(3), 827-839. https://doi.org/10.53866/jimi.v5i3.855

Juliani, L., Djauhar, A., & Titop, H. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Matahari Department Store Tbk Brilyan Plaza Kendari.

Luh Wira Dewiyanti, N., Nyoman Suryani, N., & Nyoman Mustika, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Tegak Klungkung.

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil

Priantini. (2026). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan.

Putra, R. D., Murtadho, M. A., Isnaini, M., & Afgani, M. W. (2025). Design Penelitian Kuantitatif: Pengertian dan Macam-macam Jenisnya. Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial, dan Pengabdian Kepada Masyarakat, 5.

Rafli, M., & Sugeng, I. S. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amartha Mikro Fintek. Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika, 2(3), 129-133. https://doi.org/10.70052/juma.v2i3.558

Romdona, S., Senja Junista, S., & Gunawan, A. (2025). Teknik Pengumpulan Data: Observasi, Wawancara dan Kuesioner. Jurnal Ilmu Sosial dan Politik, 3(1), 39-47. https://samudrapublisher.com/index.php/JISOSEPOL

Setyadi, R. A., & Sungkono, S. (2023). Analisis Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. La Vida Herculon. ECOMA: Journal of Economics and Management, 1(2), 56-64. https://doi.org/10.55681/ecoma.v1i2.12