

DOI: <https://doi.org/10.70285/kn4bat43>

Pengaruh Komunikasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan pada Commanditaire Vennootschap (CV) Sumber Urip Farm

Muhammad Haikal Alvitodinova¹, Johan Maulana²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia^{1,2}kalmuhammad02@gmail.com¹, dosen02344@unpam.ac.id²

Received 22/03/2026 | Revised 17/04/2026 | Accepted 19/05/2026

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya komunikasi kerja dan budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan, terutama dalam menghadapi fluktuasi pencapaian penjualan di CV Sumber Urip Farm. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampel jenuh, melibatkan seluruh populasi sebanyak 50 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, korelasi, koefisien determinasi, serta uji t dan F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan persamaan regresi $Y = 19,237 + 0,529X1$ dan korelasi 0,497. Budaya organisasi juga berpengaruh signifikan dengan persamaan $Y = 19,237 + 0,464X2$ dan korelasi 0,563. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan persamaan regresi $Y = 19,237 + 0,529X1 + 0,464X2$ dan nilai koefisien determinasi sebesar 73,6%, artinya 26,4% dipengaruhi faktor lain. Variabel dominan yang paling berpengaruh terhadap produktivitas adalah budaya organisasi.

Kata Kunci: Komunikasi Kerja; Budaya Organisasi; Produktivitas Karyawan.

Abstract

This study is motivated by the importance of work communication and organizational culture in enhancing employee productivity, especially amid fluctuating sales performance at CV Sumber Urip Farm. The aim is to examine the effect of work communication and organizational culture on employee productivity, both partially and simultaneously. A quantitative approach was used with a saturated sampling technique involving all 50 employees as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity tests, reliability tests, multiple linear regression, correlation, coefficient of determination, and t and F tests. The results show that work communication has a significant effect on productivity, with the regression equation $Y = 19.237 + 0.529X1$ and a correlation of 0.497. Organizational culture also has a significant effect, with the regression equation $Y = 19.237 + 0.464X2$ and a correlation of 0.563. Simultaneously, both variables significantly influence productivity with the regression equation $Y = 19.237 + 0.529X1 + 0.464X2$ and a determination coefficient of 73.6%, indicating that 26.4% is influenced by other factors. The most dominant variable affecting productivity is organizational culture.

Keywords: Work Communication; Organizational Culture; Employee Productivity.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi karena kualitasnya sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dan didukung oleh kepemimpinan yang efektif mampu memberikan kontribusi optimal terhadap perkembangan organisasi, sedangkan SDM yang kurang kompeten dan tidak terarah dapat menjadi hambatan bagi kemajuan perusahaan. Menurut Sri Widodo (2015:1) “sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri”.

CV Sumber Urip Farm (Sufarm) adalah perusahaan yang awalnya bergerak di bidang produksi tauge sejak tahun 1996, dengan nama sebelumnya UD Sumber Urip. Seiring berjalannya waktu, perusahaan ini berkembang dan mulai memproduksi berbagai jenis jamur. Sebagai grosir sayuran, Sufarm memiliki kontribusi besar dalam industri agribisnis. Perusahaan ini memasok berbagai jenis sayuran, khususnya tauge dan jamur, untuk memenuhi kebutuhan pasar tradisional, platform e-groceries, e-commerce, restoran, hingga supermarket.

Menurut Sutrisno (2016:99) “produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan”. Menurut DeVito (2021:20-30) “Komunikasi merupakan pengiriman pesan yang dimaksudkan untuk mencapai pemahaman dan pengaruh antara pihak-pihak yang terlibat”. Arianty (2014:144-150) “Dalam unsur-unsur tersebut juga bisa digunakan untuk menilai cara berfikir dari karyawan, sikap dan perilaku karyawan, kerja sama dan juga interaksi dengan lingkungan kerja. Jika budaya organisasi yang telah berjalan dalam proses kerja baik, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dan juga akan membangun keberhasilan perusahaan”. Berdasarkan kajian tersebut, permasalahan dalam penelitian ini berfokus pada sejauh mana komunikasi kerja dan budaya organisasi mempengaruhi produktivitas karyawan CV sumber urip farm, baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 1. Pencapaian Produksi CV Sumber Urip Farm 2021-2024

TAHUN	TARGET PRODUKSI (TON)	REALISASI PRODUKSI (TON)	JAM KERJA/BULAN	TOTAL JAM KERJA/TAHUN	PRODUKTIVITAS (TON/JAM)
2021	220	240	160	76.800	0,00313
2022	300	310	165	89.100	0,00348
2023	400	380	170	102.000	0,00373
2024	425	430	170	106.080	0,00405

Berdasarkan data pada Tabel, realisasi produksi CV Sumber Urip Farm mengalami fluktuasi selama tahun 2021–2024. Pada 2021 dan 2022, produksi melampaui target, namun menurun di 2023 dan kembali sedikit meningkat di 2024. Meski output cenderung naik, produktivitas karyawan masih rendah dan belum stabil.

Menurut (Direktorat Jenderal Hortikultura, 2020), tingkat produktivitas tenaga kerja yang efisien pada sektor hortikultura idealnya berkisar antara 10 hingga 20 kg per jam. Oleh karena itu, capaian produktivitas karyawan CV. Sumber Urip Farm yang berada di bawah 5 kg/jam dinilai masih rendah dan belum optimal.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komunikasi kerja terhadap produktivitas karyawan, menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan, serta menguji pengaruh komunikasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan CV Sumber Urip Farm. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan

rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas komunikasi dan memperkuat budaya organisasi guna menunjang produktivitas serta daya saing perusahaan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, (2) apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, dan (3) apakah komunikasi kerja serta budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan CV sumber urip farm.

Tujuan penelitian ini adalah untuk (1) mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap produktivitas karyawan, (2) pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan, serta menguji (3) pengaruh komunikasi kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap produktivitas karyawan CV sumber urip farm.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan pada CV Sumber Urip Farm. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan aktif CV Sumber Urip Farm yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 50 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian, dilengkapi dengan wawancara dan studi pustaka untuk memperkuat data yang diperoleh. Instrumen penelitian diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keandalan dan kelayakan butir pernyataan.

Langkah analisis data dilakukan secara bertahap dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 20. Tahapan pertama adalah analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model regresi. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, dilakukan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui proporsi pengaruh komunikasi kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan, serta uji t dan uji F untuk menguji signifikansi hubungan yang ditemukan.

HASIL dan PEMBAHASAN

HASIL

Analisis Kuantitatif

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda Variabel Komunikasi Kerja (X1) dan Budaya organisasi (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.975	4.823		.202	.841
	Komunikasi Kerja	.269	.117	.235	2.307	.026
	Budaya Organisasi	.696	.110	.645	6.325	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh persamaan $Y = 0,975 + 0,269X_1 + 0,696X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa komunikasi kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y). Nilai konstanta sebesar 0,975 mengindikasikan bahwa apabila kedua variabel independen bernilai nol, maka produktivitas karyawan tetap berada pada angka 0,975. Koefisien regresi komunikasi kerja sebesar 0,269 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu poin komunikasi kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,269 poin, sehingga semakin baik komunikasi yang terjalin di dalam perusahaan maka semakin tinggi pula produktivitas yang dicapai. Sementara itu, koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,696 mengindikasikan bahwa setiap

peningkatan satu poin budaya organisasi akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,696 poin. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan komunikasi kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada CV Sumber Urip Farm.

2. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Komunikasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.726 ^a	.527	.507	2.414	.527	26.211	2	47	.000

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien Korelasi sebesar 0,726, yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel Budaya Organisasi dan Komunikasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Nilai tersebut berada pada rentang 0,60 – 0,799, yang berarti bahwa hubungan antara kedua variabel bebas tersebut memiliki hubungan positif yang kuat terhadap variabel terikat.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Komunikasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.507	2.414

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas yang menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,527, maka variabel Produktivitas Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Budaya Organisasi dan Komunikasi Kerja sebesar 52,7%, sedangkan sisanya sebesar 47,3% (100% - 52,7%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

Pengujian Hipotesis



1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Nilai t tabel diperoleh menggunakan rumus berikut: $t \text{ tabel} = t_{\alpha,df}$ (Taraf Alpha x Degree of Freedom) $\alpha =$ Tarif nyata 5% $df = (n-2)$, maka diperoleh $(50-2) = 48$, maka $t \text{ tabel} = 2.012$ Kriteria dikatakan signifikan jika nilai t hitung $>$ t tabel atau p-value $<$ Sig. 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Komunikasi Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.912	5.091		3.911	.000
Komunikasi Kerja	.405	.155	.353	2.617	.012

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa t-hitung (2,617) $>$ t-tabel (2,012) dan Sig. (0,012) $<$ 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada CV Sumber Urip Farm.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Budaya Organisasi (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.255	3.809		2.167	.035
Budaya Organisasi	.742	.113	.688	6.573	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, diperoleh nilai t-hitung sebesar 6,573, yang lebih besar dari t-tabel 2,012, dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima.

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Besarnya F tabel ditentukan dengan rumus $df = (n - k - 1)$, sehingga diperoleh $df = (50 - 2 - 1) = 47$, dengan nilai F tabel sebesar 3,20. Kriteria uji menyatakan bahwa hasil dianggap signifikan jika F hitung $>$ F tabel atau p-value $<$ 0,05.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Variabel Komunikasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	305.491	2	152.745	26.211	.000 ^b
	Residual	273.889	47	5.827		
	Total	579.380	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi Kerja

Berdasarkan pada tabel di atas, diperoleh nilai F-Hitung sebesar 26,211 yang lebih besar dari F-Tabel yaitu 3,20, serta nilai signifikansi (ρ value) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Budaya Organisasi (X_1) dan Komunikasi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada CV Sumber Urip Farm.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Komunikasi Kerja (X_1) Terhadap Budaya Organisasi Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, Komunikasi Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada CV Sumber Urip Farm. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 19,912 + 0,405X_1$ yang berarti setiap peningkatan satu unit komunikasi kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,405 unit. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,353 menunjukkan adanya hubungan positif meskipun relatif lemah antara komunikasi kerja dan produktivitas, namun tetap signifikan secara statistik karena nilai signifikansi $0,012 < 0,05$. Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,206 mengindikasikan bahwa komunikasi kerja mampu menjelaskan 20,6% variasi dalam produktivitas karyawan, sementara sisanya sebesar 79,4% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Hasil uji t juga mendukung temuan tersebut, dengan nilai t-hitung 2,617 lebih besar dari t-tabel 2,012 dan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa komunikasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Frandiva Fajar Allensky dan Nidia Wulansari (2024) yang menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di Hotel ZHM Premiere Pekanbaru.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada CV Sumber Urip Farm. Nilai koefisien korelasi Pearson sebesar 0,688 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara budaya organisasi dan produktivitas, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menandakan hubungan tersebut signifikan secara statistik. Persamaan regresi linear yang diperoleh adalah $Y = 8,255 + 0,742X_2$, yang berarti setiap peningkatan satu unit budaya organisasi akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,742 unit dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,474 menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu menjelaskan 47,4% variasi produktivitas karyawan, sedangkan 52,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil uji t juga mendukung temuan tersebut, dengan nilai t-hitung 6,573 lebih besar dari t-tabel 1,982 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Muhammad Firdaus Sukarno dan Vera Anitra (2020) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda.

3. Pengaruh Komunikasi Kerja (X_1) Dan Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan persamaan $Y = 0,975 + 0,269X_1 + 0,696X_2$. Artinya, komunikasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,726 menunjukkan adanya hubungan kuat, sedangkan nilai determinasi (R^2) sebesar 0,527 berarti kedua variabel menjelaskan 52,7% variasi produktivitas, dengan 47,3% sisanya dipengaruhi faktor lain. Uji F menghasilkan nilai F-hitung 26,211

>F-tabel 3,20 dengan sig. 0,000 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, komunikasi kerja dan budaya organisasi terbukti secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV Sumber Urip Farm. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hutasoit, Lusiah, dan Saragih (2020) yang juga membuktikan pengaruh simultan budaya organisasi dan komunikasi terhadap produktivitas karyawan.

SIMPULAN

1. Komunikasi Kerja (X_1) menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV Sumber Urip Farm. Hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung 2,617 lebih besar dibandingkan t-tabel 2,012 dengan tingkat signifikansi 0,012 < 0,05, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Nilai koefisien korelasi Pearson sebesar 0,353 mengindikasikan adanya hubungan positif meskipun tergolong lemah, sementara nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,206 menunjukkan bahwa komunikasi kerja mampu menjelaskan 20,6% variasi produktivitas karyawan, sedangkan 79,4% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Hasil ini menegaskan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin dalam lingkungan kerja, semakin meningkat pula produktivitas karyawan.

2. Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Persamaan regresi menghasilkan koefisien sebesar 0,742, yang berarti setiap peningkatan satu unit budaya organisasi akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,742 unit. Hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung 6,573 lebih besar dari t-tabel 1,982 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Selain itu, nilai koefisien korelasi sebesar 0,688 menunjukkan hubungan yang kuat antara budaya organisasi dan produktivitas, sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,474 mengindikasikan bahwa budaya organisasi mampu menjelaskan 47,4% variasi produktivitas karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki peran dominan dalam mendorong peningkatan produktivitas karyawan.

3. Secara simultan, Komunikasi kerja dan budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hasil analisis regresi berganda menghasilkan persamaan $Y = 0,975 + 0,269X_1 + 0,696X_2$, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,726 yang menunjukkan adanya hubungan kuat antara kedua variabel independen dan produktivitas karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,527 mengindikasikan bahwa komunikasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama mampu menjelaskan 52,7% variasi produktivitas, sedangkan sisanya 47,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji F memperkuat temuan ini, di mana nilai F-hitung sebesar 26,211 lebih besar dari F-tabel 3,20 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV Sumber Urip Farm.

DAFTAR PUSTAKA

1. Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. 14, 144–150.
- DeVito, J. A. (2021). The Interpersonal Communication Book (16th ed.). Pearson.
2. Direktorat Jenderal Hortikultura. (2020). Buku Panduan Hortikultura, Bagian 2: Pedoman Budidaya Sayuran.
3. Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.
4. Ambri, S., Ihsan, T., & Lestari, R. A. (2022). Kajian Pengaruh Faktor Pekerjaan Dan Faktor Pekerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Di Indonesia. Media Kesehatan Masyarakat Indonesia, 21(1), 63–68. <https://doi.org/10.14710/Mkmi.21.1.63-68>

5. 5. Aprilia, S., Setyaningsih, Y., Kumala, E., Keselamatan, D., Kerja, K., Masyarakat, K., Diponegoro, U., & Prof, J. (N.D.). Analisis Tingkat Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Contact Center: Kajian Pustaka. [Http://Journal.Stikeskendal.Ac.Id/Index.Php/Pskm](http://Journal.Stikeskendal.Ac.Id/Index.Php/Pskm)
6. 6. Aritonang, A. O. (2023). Analisis Program Manajemen Stres Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Di Perusahaan, Sekolah, Universitas Dan Rumah Sakit. *Arrazi: Scientific Journal Of Health*, 1(1), 83-92.
7. 7. Bangun, S. (2020). "Pengukuran Kinerja Karyawan: Indikator Dan Metode". *Yume: Journal Of Management*, 7(1), 5-15.
8. 8. Buulolo, F., Dakhi, P., & Zalogo, E. F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. In *Jurnal Ilmiah Mahasiwa Nias Selatan* (Vol. 4, Issue 2).
9. 9. Bunyamin, A. (2021). Mengelola Stres Dengan Pendekatan Islami Dan Psikologis. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 145-159.
10. 10. Cahyono, C., & Juniarto, G. (2022). Determinan Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Sukorejo Kabupaten Kendal. *Serat Acitya*, 11(1), 62.
11. 11. Chi, L. (2022). The Effect Of Work Stress, Compensation And Leadership On Employee Performance At Pt Flash Ekspedisi, Binjai. *Journal Of Economics, Finance And Management Studies*, 5(08), 2354-2358. <https://doi.org/10.47191/Jefms/V5-I8-29>
12. 12. Fahroji, M. F., Hakim, L., Adil, P., Gulo, A., Sunardi, N., & Hasmanto, B. (2021). Sosialisasi Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Yayasan Pembangunan Masyarakat Sejahtera (Ypms) Pamulang Tangerang Selatan. In *Juli* (Vol. 1).