

PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DIGI KIDZ INDONESIA

Roni Fadli^{*1}, Sri Sukapti²

^{1,2}Universitas Pamulang; Jl. Surya Kencana No.1 Pamulang-Tangerang Selatan Banten, 021-7412566

e-mail: ^{*1}dosen02328@unpam.ac.id, ²dosen02318@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Digi Kidz Indonesia baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling Jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 97 responden. Hasil uji t konflik kerja dengan kinerja karyawan didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,280 > 1,661)$ dinyatakan H_1 diterima dan antara stres kerja dengan kinerja karyawan didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,888 > 1,661)$ maka dinyatakan H_2 diterima. Hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(31,722 > 3,093)$, hal ini juga diperkuat dengan p value $< Sig. 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Konflik dan Stres Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Digi Kidz Indonesia.

Kata kunci: Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work conflict and work stress on employee performance at PT Digi Kidz Indonesia either partially or simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique uses sampling Saturated and obtained samples in this study amounted to 97 respondents. The results of the t-test work conflict with employee performance obtained t count $>$ t table or $(6.280 > 1.661)$ stated that H_1 was accepted and between work stress and employee performance obtained t count $>$ t table or $(5.888 > 1.661)$ then stated H_2 was accepted. The results of the F test obtained the value of $F_{count} > F_{table}$ or $(31,722 > 3.093)$, this was also reinforced by the p value $<$ Sig. 0.05 or $(0.000 < 0.05)$. Thus, H_0 is rejected and H_3 is accepted, this indicates that simultaneously the variables Conflict and Job Stress have a significant influence on Employee Performance at PT Digi Kidz Indonesia.

Keywords: Work Conflict, Work Stress And Employee Performance

PENDAHULUAN

Memasuki abad 21 tingkat persaingan bisnis khususnya dalam dunia pendidikan antar sekolah-sekolah swasta semakin ketat baik di dalam skala regional maupun nasional. Dari sisi pelaku dunia pendidikan, sekarang ini dituntut untuk lebih meningkatkan kualitas pendidikan dari segala sisi. Karena sekarang ini persaingan menjadi semakin ketat dengan tumbuh suburnya lembaga pendidikan di lingkungan sekitar. Dunia pendidikan tidak bisa lagi dianggap sebagai lembaga sosial, tetapi harus diperlakukan sebagai industri yang harus dikelola secara profesional. Karena dengan semakin ketatnya persaingan, lembaga pendidikan akan ditinggalkan konsumen jika dikelola seadanya. Hal tersebut menyebabkan persaingan di dalam bisnis pendidikan akan semakin ketat, dimana masing-masing instansi pendidikan baik swasta maupun negeri, instansi pendidikan formal maupun informal berlomba memberikan produk-produk terbaik mereka. Semakin tingginya tingkat persaingan dan semakin banyaknya instansi pendidikan yang ada,

maka pelanggan memiliki semakin banyak pilihan untuk menentukan instansi pendidikan yang terbaik bagi mereka.

Lembaga pendidikan yang memikirkan kelangsungan hidup usahanya dalam jangka panjang akan memberikan jasa yang lebih baik dari pesaingnya secara konsisten. Kuncinya adalah memenuhi harapan atau melebihi harapan konsumen atas jasa pendidikan yang ditawarkan sehingga konsumen merasa puas dengan apa yang diberikan.

PT. Digikidz Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pendidikan khusus anak – anak di usia 3-15 tahun, dengan menggunakan teknologi dan internet untuk membangun Daya Kritis dan Kreatifitas yang di peroleh melalui experiment nyata tidak saja menghafal teori –teori . Dengan konsep “Bermain sambil Belajar” berkeasi sambil mewujudkan imajinasi dengan komputer menjadi menyenangkan, menakjubkan, dan mengesankan. Berbicara mengenai kenyataan dalam dunia pendidikan, bahwa ternyata harapan yang di dambakan tidak sesuai dengan realita daripada tujuan pendidikan Indonesia kita, kualitas pendidikan di Indonesia pada saat ini terhitung sangat rendah, berdasarkan riset United Nations Educational, scientific and Organizations (UNESCO) Terhadap Negara-negara berkembang, Indonesia masih menempati peringkat 10 dari 14 negara – negara berkembang, sedangkan untuk kualitas guru pendidikan berada pada level sangat bawah yaitu 14 dari 14.

Konflik akan menimbulkan masalah yang serius jika tidak bisa menanganinya dengan baik, masalah yang sering terjadi akibat konflik adalah karena keterbatasan sumberdaya, tujuan yang berbeda, saling ketergantungan, ambiguitas yuridiksi, dan komunikasi yang tidak baik. Hal semacam ini juga terjadi di PT. Digikidz Indonesia. Ada beberapa fakta dan masalah mengenai konflik yang terjadi di PT. Digikidz Indonesia diantaranya sebagai berikut, Fakta yang pertama adalah kesalahan komunikasi dimana sering terjadinya mis komunikasi antara divisi marketing dengan teacher atau guru di karenakan target yang di kejar oleh marketing untuk mencari konsumen sedangkan jadwal pengajar atau guru sudah padat, maka terjadilah perdebatan antara divisi marketing dan divisi teacher atau guru.

Stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Stres kerja akan cenderung mengurangi kinerja para karyawan. Hal ini diperkuat oleh (Hasibuan,2012:204) “stres kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan. Karyawan yang stres cenderung mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemarah, dan suka menyendiri sehingga prestasi kerja karyawan tidak dapat tercapai secara optimal”, jadi terkadang hasil dari stress kerja itu dapat menjadi positif atau malah mengarah ke negatif.

Fakta yang terjadi di PT. Digikidz Indonesia adanya beban kerja yang berlebih, dikarenakan kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) pada bagian pengajar atau teacher menimbulkan stress kerja, dan banyak nya karyawan yang keluar masuk perusahaan membuat tugas dari masing-masing divisi 7 bertambah, karena mereka harus mem backup pekerjaan karyawan lain, dan tekanan yang di rasakan oleh divisi marketing yang harus bekerja dengan target yang sudah di tentukan, terkadang hal ini menjadi beban pikiran karyawan dimana mereka harus bersaing dari pihak internal maupun external. Belum lagi adanya konflik yang terjadi di keluarga hal ini menjadi salah satu faktor pemicu stress kerja yang dimana karyawan harus bersifat profesional terhadap pekerjaan mereka.

Oleh karena itu banyak perusahaan – perusahaan yang berdiri di bidang pendidikan guna membantu pendidikan di Indonesia, seperti PT. Digikidz Indonesia dengan konsepnya bermain sambil belajar bertujuan memajukan pendidikan di Indonesia sejak dini, membentuk karakter anak-anak dengan perkembangan teknologi sehingga menjadikan anak bangsa menjadi kreatif dengan bantuan SDM yang kompeten dan terdidik.

Masalah yang terjadi di PT. Digikidz Indonesia perihal kinerja yaitu masih banyak di jumpai karyawan yang melimpahkan pekerjaan yang seharusnya dilaksanakan dan menjadi tanggung jawabnya namun pekerjaan tersebut di berikan dan di kerjakan oleh karyawan lain, hal ini tentunya pasti akan mempengaruhi kinerja karyawan secara individual dan kinerja perusahaan secara agregat.

Tabel 1.1
Jumlah hari kerja dan tingkat absensi karyawan PT. Digikidz

No	Bulan	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah hari kerja (hari)	Jumlah seluruh hari kerja (hari)	Jumlah hari tidak hadir (hari)	Jumlah hari kerja senyatanya	Persentase tingkat absensi (%)
1	Januari	135	25	3.375	56	3.319	1,65
2	Febuari	135	25	3.375	64	3.311	1,89
3	Maret	131	25	3.275	75	3.200	2,29
4	April	130	25	3.250	71	3.179	2,18
5	Mei	124	19	2.356	87	2.269	3,69
6	Juni	119	25	2.975	82	2.893	2,75
7	Juli	117	26	3.042	78	2.964	2,56
8	Agustus	114	24	2.736	84	2.652	3,07
9	September	108	26	2.808	76	2.732	2,70
10	Oktober	103	26	2.678	81	2.597	3,02
11	November	103	25	2.575	71	2.504	2,75
12	Desember	97	25	2.425	88	2.337	3,62
	Jumlah						32,17
	rata-rata						2,56

Sumber : PT. Digikidz Indonesia (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut, Dapat dikatakan bahwa tingkat absensi pada perusahaan PT. Digikidz Indonesia cenderung berfluktuasi, dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 2,56%, ini berarti tingkat absensi 12 karyawan tergolong tinggi, sehingga dengan begitu sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan, karna tingakat absen yang tinggi merupakan permasalahan mengenai kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode kuantitatif adalah metode pengukuran data kuantitatif dan statistika objektif melalui perhitungan

ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan *frekuensi* dan *persentase* tanggapan mereka dan Menurut Sugiono (2017:11), “penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka untuk menguji suatu hipotesis”. Sugiyono (2016:55), “penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”.

Tempat Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:13) berpendapat “tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif”. penelitian ini di lakukan di PT. Dikidz Indonesia yang bercabang di Ruko BSD Sektor IV Blok RD/69 BSD City, Lengkong Wetan, Kec. Serpong, Kota Tangerang Selatan, Banten Dan cabang – cabang yang berada di, Lampung, Medan, Surabaya, Palembang, dan Malang.

Operasional Variabel

Variabel Independen (X)

Menuurut Sugiyono (2017:33) berpendapat “variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen)”. Variabel bebas merupakan variabel stimulus atau variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas merupakan variabel yang diukur atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi. Variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini meliputi:

1. Konflik kerja

Menurut Rivai (2011:999) “konflik kerja yaitu ketidaksesuaian diantara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/ perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatankegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi”.

2. Stres kerja

Hasibuan (2012:204) “stres kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan. Karyawan yang stres cenderung mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemarah, dan suka menyendiri sehingga prestasi kerja karyawan tidak dapat tercapai secara optimal”.

Variabel Dependen atau Variabel terikat (Y)

Menurut Sugiyono (2017:39) berpendapat “variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen atau terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

1. Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) “Kinerja adalah hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuatitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”.

Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:215) berpendapat “populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Arikunto (2014:173) menyampaikan bahwa “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel.

Menurut Sugiyono (2017:215) berpendapat “sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih sebagai anggota sampel, Sugiyono (2010:118). Sedangkan metode pengambilan sampel dilakukan dengan melihat populasi dari obyek penelitian, sejalan dengan permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan PT. Digikidz Indonesia. Melihat jumlah populasi pegawai yang berjumlah 97 orang, maka dalam menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2013:217) “*Sampling jenuh* merupakan teknik penentuan sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Istilah lain dari sampel jenuh adalah *sensus*, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Adapun prosedur yang akan digunakandalam metode pengumpulan data melalui kuesioner ini adalah :

1. Menyebarkan kuesioner.
2. Responden diminta untuk mengisi kuesioner pada lembar jawaban yang telah disediakan. Lalu lembar kuesioner dikumpulkan, diseleksi, diolah dan dianalisis

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Konflik kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 19.100 + 0.502 X_1$. Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 19,100 diartikan bahwa jika variabel Konflik (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 19,100 *point*. Nilai koefisien regresi Konflik (X_1) sebesar 0.502 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Stres Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Konflik (X_1) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.502 *point*. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis 1 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,280 > 1,98552)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Konflik terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Digi Kidz Indonesia.

2. Pengaruh Stres Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 20,335 + 0.461 X_2$. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 20,335 diartikan bahwa jika variabel Stres Kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 20,335 *point*. Nilai koefisien regresi didiplin kerja (X_2) sebesar 0.461 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Konflik (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Stres Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,461 *point*. Berdasarkan pada hasil hipotesis 2 diperoleh

nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,888 > 1,98552$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Stres Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT DigiKidz Indonesia.

3. Pengaruh Antara Konflik Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi linier berganda pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,208 + 0,371X_1 + 0,321X_2$. Dari persamaan tersebut disimpulkan bahwa Nilai konstanta sebesar 12,208 diartikan bahwa jika variabel Konflik (X_1) dan Stres Kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 12,208 *point*. Nilai Konflik (X_1) 0.371 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Stres Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Konflik (X_1) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.371 *point*. Nilai Stres Kerja (X_2) 0.321 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Konflik (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Stres Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.321 *point*. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis 3 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($31,722 > 3,093$), hal ini juga diperkuat dengan ρ value $< Sig. 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Konflik dan Stres Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Digi Kidz Indonesia.

SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis 3 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($35,024 > 3,09$), hal ini juga diperkuat dengan ρ value $< Sig. 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Konflik dan Stress Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Digi Kidz Indonesia.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas maka penulis mengajukan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi obyek penelitian adalah sebagai berikut :

1. Variabel Konflik pada PT Digi Kidz Indonesia, skor terendah yaitu pada indikator Tujuan yang berbeda didapatkan angka 2,85%. Pernyataan yang paling lemah adalah “Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai visi yang berbeda dalam tugas atau pekerjaan.” Maka penulis memberikan saran Sebaiknya pimpinan PT.Digi Kidz inonesia: agara antara sesama karyawan terjring komunikasi yang baik, serta pemimpin harus memberikan ruang untuk karyawan agar mengenal satu dengan yang lain, maka hal tersebut bisa membuat atara sesama karayawan dapat mempunyai tujuan atau visi dan misi yang sama, untuk mememajukan PT. Digi Kidz inonesia .
2. Variabel Stres Kerja pada PT. Digi Kidz indonesia, skor terendah yaitu pada indikator Masalah Keluarga didapatkan angka 2,74% . Pernyataan yang paling lemah adalah “Masalah keluarga sering mempengaruhi pekrjaan saya”. Maka penulis memberikan saran : Sebaiknya perusahaan membuat peraturan tegas agar karyawan tidak semena-mena akan tanggung jawab yang seharusnya ia kerjakan pada saat jam kerja. kepada semua karyawan yang tergabung di dalam perusahaan agar setiap permasalahan di luar perusahaan diselesaikan dengan baik dan tidak mencampurkan masalah lain ke dalam perusahaan yang pada akhirnya akan membuat pekerjaan terabaikan.

Berdasarkan hasil penilaian pada variabel Kinerja Pegawai pada PT. DigiKidz Indonesia, skor terendah yaitu pada indikator Kuantitas didapatkan angka 2,98%. Pernyataan yang paling lemah adalah “Waktu yang di berikan untuk menyelesaikan tugas dirasa sudah sangat cukup”. Maka penulis memberikan saran: Sebaiknya perusahaan member pelatihan kepada setiap karyawan, agar menjadi karyawan yang lebih berkualitas untuk bisa menyelesaikan tugas tepat waktu dan karyawan di tuntutan harus lebih serius dalam menjalankan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- 1) Arikunto. (2014). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 2) Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Erlangga.
- 3) Edison, Anwar & Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- 4) Ghozali Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 5) Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 6) Handoko. (2012). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPF.
- 7) Mangkunegara, A. A. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Tiga Serangkai.
- 8) Rivai, Veithzal dan Sagala Jauvani Ella, 2016, *Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. PT Rajawali Pers, Jakarta.
- 9) Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- 10) Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 11) Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media.
- 12) Singomenjo edy Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Kecana
- 13) Singgih Santoso. (2012). *Analisis SPSS pada Statistik Paraetrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- 14) Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, D*. Bandung : Alfabeta.
- 15) Terry George. (2013). *Prinsip-Prinsip Manajemen, Penerjemah J-smith D- F-M*, Jakarta PT Bumi Aksara.