SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: p-ISSN 2615-3009
Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389
Vol. 5, No. 2, April 2022

PENGARUH KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUMI AGUNG WILAYAH KOTA TANGERANG SELATAN

M. Anton Nurhidayat
Universitas Pamulang, Banten
dosen02200@unpam.ac.id

Submitted: 26th Jan 2022/ **Edited**: 11th March 2022/ **Issued**: 01st April 2022
Cited on: Nurhidayat, M. A. (2022). PENGARUH KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUMI AGUNG WILAYAH KOTA TANGERANG SELATAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, *5*(2), 448-456.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of communication and work stress on the performance of employees of PT. Bumi Agung area of South Tangerang City, either partially or simultaneously. The method used is descriptive quantitative. The sampling technique was incidental and obtained a sample of 160 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. Based on the results of the t-test calculation, the t-value of the Communication variable is 14,892 with a significance of 0.000 <0.05, while the t-table is 1.975. Then obtained t count > t table (14,892 > 1,975). This means that the communication variable partially affects employee performance. The t value of the Work Stress variable is 5.284 with a significance of 0.000 <0.05, while the t table is 1.975. Then obtained t arithmetic > t table (5.284 < 1.975). This means that the work stress variable partially affects employee performance. The results of the F test obtained the Fcount 114.508 > Ftable 3.05 with a significant 0.000 < 0.05 or (Fcount > Ftable) and a significant 0.000 < 0.05. So that it can be concluded that simultaneously Communication and Work Stress together affect employee performance. The multiple linear regression equation obtained is Y = 14,434 + 0,544 X1 + 096 X2. The R value is 0.770 or 77%, which means that the correlation between Communication and Work Stress on Employee Performance is in the strong category (0.600-0.799), with a coefficient of determination of 0.593. This shows that 59.3% of communication and work stress simultaneously affect employee performance, while the remaining 40.7% is influenced by other factors.

Keywords: Communication, Work Stress, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam suatu kehidupan berorganisasi (Bangun, 2012). Sumber daya manusia dalam kehidupan berorganisasi adalah karyawan yang telah diseleksi untuk menjadi pengatur utama dalam mewujudkan fungsi dan tujuan organisasi yang akan dicapai. Oleh karena itu setiap organisasi pasti akan memerlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas sehingga *skill* yang dimilikinya akan mampu menjalankan tugas-tugas dan wewenang serta tanggung jawab secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia selalu bertanggung

jawab terhadap keberlangsungan suatu organisasi dalam suatu perusahaan. Salah satu tanggung jawab yang harus diperhatikan oleh pimpinan adalah memperhatikan kualitas kerja karyawan khususnya optimalisasi komunikasi pimpinan dengan bawahannya dalam hal kinerja karyawan (Busro, 2015; Christy dan Amalia, 2017).

Kinerja seorang karyawan harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh perusahan itu sendiri agar keefektifan dan keefesienan tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Sedarmayanti (2013:260) mengartikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang diteliti diantaranya yaitu komunikasi dan stres kerja (Fitriano, Andre, dkk., 2020).

Menurut Ardana, dkk (2012:138) menyatakan bahwa komunikasi merupakan kunci pembuka dapat terjadinya hubungan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan dan antar karyawan itu sendiri. Komunikasi yang baik akan memberikan pemahaman perkerjaan dengan baik yang berimplikasi dengan kinerja karyawan yang cenderung meningkat (Dewi, 2021; Effendy, 2011). Komunikasi secara umum adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan informasi dari seseorang ke orang lain. PT. Bumi Agung merupakan perusahaan distributor yang bergerak pada bidang penjualan bahan – bahan bangunan. Beberapa kendala komunikasi pada PT. Bumi Agung wilayah Kota Tangerang Selatan berdasarkan hasil wawancara menunjukan bahwa komunikasi didalam perusahaan belum berjalan dengan maksimal. Hal ini dikarenakan masih adanya hambatan dalam penyampaian suatu informasi dari atasan kepada bawahan. Hambatannya adalah berupa banyaknya saluran yang harus dilalui seperti contohnya informasi dari atasan kepada karyawan masih harus melalui beberapa manajer dan beberapa kepala bagian sehingga dapat menimbulkan perubahan informasi yang diberikan. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja sumber daya manusianya baik adalah adanya stres kerja pada karyawan. Robbins (2017:597) menyatakan stres kerja merupakan: "Sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang." Masalah stres kerja yang terdapat didalam PT. Bumi Agung wilayah Kota Tangerang Selatan yaitu adanya ketidakpastian pada lingkungan pekerjaan dalam desain struktur organisasi, ketidakpastian itu juga memempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam organisasi tersebut, hal lain yang juga menjadi permasalahan terkait stres kerja yaitu tekanan dalam menyelesaikan tugas dengan kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang pemimpin yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Setiap perusahaan tentunya menginginkan kinerja karyawan tetap optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja dalam bahasa Inggris dikenal dengan sebutan *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:94) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2013:7) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil dari pekerjaan tersebut. Sedarmayanti (2013:260) mengartikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:9), kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

p-ISSN 2615-3009
e-ISSN 2621-3389

Komunikasi

Hampir setiap orang setuju bahwa komunikasi diantara mereka dan antara mereka dengan lingkungan merupakan sumber kehidupan dan kedinamisan organisasi. Komunikasi merupakan hal penting dalam tingkatan manajemen, terutama dalam kepemimpinan. Menurut Ardana, dkk (2012:138) komunikasi merupakan kunci pembuka dapat terjadinya hubungan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan dan antar karyawan itu sendiri. Handoko (2011:272) menyatakan bahwa "komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain". Menurut Colquit, LePine dan Wesson yang dikutip oleh Wibowo (2013:241) mengatakan bahwa "komunikasi adalah proses dengan mana informasi dan arti atau makna ditransfer dari *sender* kepada *receiver*".

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2013:241) "komunikasi adalah pertukaran informasi antara *sender* dan *receiver* dan menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang makna sesuatu antara individual yang terlibat, Juga dikatakan sebagai pertukaran interpersonal dari informasi dan pengertian". Lindgren dalam Effendy (2011:117) menyatakan bahwa, *"effective Leadership means effective communication"*.Seorang pimpinan harus mampu melaksanakan komunikasi secara efektif jika ingin melaksanakan kepemimpinan yang efektif. Seorang pimpinan berkomunikasi efektif bila ia mampu membuat para karyawan melakukan kegiatan tertentu dengan kesadaran, kegairahan, dan kegembiraan. Suasana seperti itu diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Stres Kinerja

Stres kerja merupakan tekanan fisik dan psikologis yang dirasakan seseorang ketika menghadapi hambatan, tuntutan, atau peluang yang luar biasa (Mulyadi, 2015; Moorhead, dan Griffin, 2013). Setiap pegawai memiliki peluang untuk mengalami stres kerja tergantung beban kerja yang dihadapinya. Setiyana V. Y, (2013:384) mendefinisikan stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit di definisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dalam masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres dalam pekerjaan, karakteristik, individual dan stressor di luar organisasi. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan mempengaruhi kondisi karyawan.

Robbins dan Judge (2017:597), menyatakan stres kerja merupakan "Sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang". Adapun definisi menurut Sondang P. Siagian (2014:300) "stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan fikiran, dan kondisi fisik seseorang". Kemudian definisi menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:92-108) memberikan definisi "stress sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara pisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya.

METODE PENELITIAN

Sifat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif yang menjelaskan hubungan korelasional. Peneliti mendeskripsikan sebuah teori untuk landasan penelitian yang dipadukan dengan hasil survei kuesioner penelitian. populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja pada PT. Bumi Agung, cabang Tangerang Selatan dengan jumlah karyawan 267 orang. Dalam penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah berdasarkan metode *Slovin* sebagai alat ukur untuk menghitung ukuran sampel karena jumlah populasi yang diketahui lebih dari 100 responden maka responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 160 orang karyawan PT. Bumi Agung wilayah Kota Tangerang Selatan, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi kedalam 2 jenis yaitu data primer dan sekunder (Sugiyono, 2018; Supangat, 2013), yaitu : Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer ini dikumpulkan melalui wawancara, kuesioner (angket) dan observasi. Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reabilitas dan uji asumsi klasik. Teknik analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisis regresi linear, Analisis koefisien korelasi, Analisis koefisien determinasi, uji hipotesis secara parsial dan simultan.

HASILPENELITIAN

Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi (X1)

Berdasarkan hasil data kuesioner yang berkaitan dengan komunikasi (X1) pada PT. Bumi Agung wilayah Kota Tangerang Selatan, didapatkan hasil rata-rata terendah dengan nilai 3,26 pada peryataan karyawan dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan atasan, oleh karena itu sebaiknya perusahaan dapat menambah forum komunikasi agar karyawan lebih mudah berkomunikasi dengan atasan (Sutrisno, 2015).

Tanggapan responden mengenai stres Kerja (X2)

Berdasarkan hasil data kuesioner berkaitan dengan stres kerja (X2) pada PT. Bumi Agung wilayah Kota Tangerang Selatan, didapatkan hasi rata-rata nilai terendah dengan nilai 3,18 pada pernyataan Saya merasa tugas yang diberikan terlalu banyak, sebaiknya perusahaan menambahkan jumlah karyawan agar dapat mengurangi beban kerja karyawan yang berlebihan (Sondang, 2014; Setiyana, 2013).

Tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil data kuesioner yan berkaitan dengan kinerja karyawan (Y) pada PT. Bumi Agung wilayah Kota Tangerang Selatan, didapatkaan hasil rata-rata nilai terendah 3,16 dengan pernyataan Saya terbiasa memberikan ide-ide yang baru kepada perusahaan, sebaiknya perusahaan dapat lebih mengapresiasikan ide yang diberikan oleh karyawan sehingga dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam memberikan ide-ide yang baru pada perusahaan (Sedarmayanti, 2013).

Tabel 1. Analisis Regresi

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	14.434	1.734		8.324	0.000
Komunikasi	0.544	0.042	0.723	13.078	0.000
Stres Kerja	0.096	0.051	0.105	1.897	0.060

Sumber: Data penelitian, 2021

Berdasarkan hasil olah data menggunakan statistik regresi berganda, maka diperoleh persamaan sebagai berikut: $\mathbf{Y = 14{,}434 + 0{,}544\ X_1 + 0{,}096\ X_2}$ dengan penjelasan:

1. Nilai *Constant* sebesar 14,434, artinya kinerja karyawan walaupun tanpa dipengaruhi oleh komunikasi dan stres Kerja sudah mempunyai pengaruh sebesar 14,434.
2. Pengaruh Komunikasi sebesar 0,544 adalah jika variabel independen lain nilainya tetap dan komunikasi mengalami perubahan 1 kali maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,544. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Komunikasi dengan Kinerja Karyawan, semakin naik Komunikasi maka semakin naik pula Kinerja Karyawan (Suthanaya, et, al. 2021).
3. Pengaruh Stres Kerja sebesar 0,096 adalah jika variabel independen lain nilainya tetap dan stres kerja mengalami perubahan 1 kali maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,096. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara stres kerja dengan Kinerja Karyawan, semakin naik stres kerja maka semakin naik pula Kinerja Karyawan (Sutrisno, 2019).

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Simultan dan Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.770[a]	0.593	0.588	3.783

Sumber: Data penelitian, 2021

Dari tabel di atas diperoleh hasil *pearson correlation* atau nilai R sebesar 0,770. Berdasarkan Interval Nilai Koefisien Korelasi terdapat korelasi yang kuat antara variabel komunikasi (X1) dan stres kerja (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R-*square* (koefisien determinasi) sebesar 0,593 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X1) dan stres kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 59,3% sedangkan sisanya 40,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3277.346	2	1638.673	114.508	.000[b]
Residual	2246.748	157	14.310		
Total	5524.094	159			

Sumber: Data penelitian, 2021

Dari output di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 114,508 dan nilai F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik (lihat lampiran) pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel - 1) = 2, dan df 2 (n-k-1) atau 160-2-1 = 157 (n jumlah data dan k jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3,05. Dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} >

F_{tabel} (114,508 > 3,05) dan Signifikansi (0,000 < 0.05). Artinya terdapat pengaruh antara Komunikasi (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) (Wandi, et, al., 2019).

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan stres kerja memiliki nilai pengaruh terhadap kinerja. Namun faktor komunikasi memiliki kemampuan penjelas yang sangat baik terhadap peningkatan kinerja. Hal ini mengisyaratkan, pentingnya membangun komunikasi organisasi yang baik, sehingga dapat membangun tim kerja yang solid.

Dalam uji determinan, kedua variabel yakni Komunikasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai determinan sebesar 59,3%. Artinya, jika perusahaan benar-benar membangun komunikasi organisasi, baik kaitannya dalam hal pekerjaan maupun sosial organisasi (interaksi antar pegawai/ antar pimpinan), kemudian memperhatikan aspek stres kerja, dengan meminimalisir kemungkinan terjadinya stres kerja, maka akan tercipta kinerja sebesar 59,3%. Dengan kata lain, akan terjadi peningkatan kinerja/ produktivitas kerja/ efektivitas/ efisiensi yang tinggi dalam pelaksanaan dan hasil kerja. Tentu, kondisi ini sangat menguntungkan bagi pencapaian tujuan organisasi.

DAFTARPUSTAKA

Ardana, Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.

Busro, Muhammad. (2015). *Teori – teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama.* Jakarta : Prenadamedia Group.

Christy, N. A. dan Amalia, S. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Catur Kartika Jaya. Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3 (2), 2460-8211

Dewi, Rr. V. K. (2021). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana di Bekasi. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia),* 4(2), 2598-9502.

Effendy, Onong Uchyana. (2011). *Ilmu Komunikasi : Teori dan Prakteknya.* Bandung : Remaja Prosdakarya

Fitriano, Andre, dkk. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. National Super. Jurnal Warta Edisi 63,* 14 (1), 1829-7463.

Handoko, T. Hani. (2011) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Moorhead, Gregory. Griffin, Ricky W.(2013). *Perilaku Organisasi-Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi Edisi Kesembilan*. Jakarta: Salemba Empat.

Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfbeta

Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. (2015). *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan.* Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Pratama, Livia, dkk. (2018*). Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Benua Asia Indonetwork Medan, Jurnal Ilmiah Simantek,* 2(4), 2550-0414.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Setiyana, V. Y. (2013). *Forgiveness dan Stres Kerja terhadap Perawat. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Universitas Muhammadiyah,* 1(2), 376-396

Sondang P. siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D.* Bandung: Alfabeta.

Supangat, Andi. (2013). *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inverensi, dan Nonparametrik.* Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Suthanaya, I Putu, B dan Darmita, M. Y. (2021). *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Mitra Wahana Rafting di Kabupaten Karangasem, Jurnal Ekonomi Bisnis,* 22(2), 2621-4210.

Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke Tujuh).* Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, Suhendi, A., D. (2019). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Sinar Indonesia Jakarta. Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2), 2622-8882

Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 2622-4240.

Wibowo. (2013). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada