

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN KOPERASI BATUR
JAYA CEPER**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

Peminatan :

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan Oleh:

NUCIFERA PRIHATIN

NIM : 1821100028

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA
KLATEN
JUNI 2022**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI
BATUR JAYA CEPER**

Diajukan Oleh:

NUCIFERA PRIHATIN

NIM. 1821100028

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan Penguji

Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Widya Dharma Klaten

Pada Tanggal...~~24~~...~~JUNI~~...~~2022~~...

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



H. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd.
NIK. 690 098 194



Hj. Anis Marjulah, S.E., M.M.
NIK. 690 994 143

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



H. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd.
NIK. 690 098 194

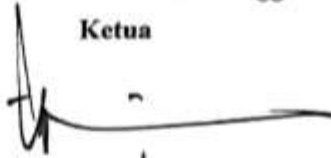
HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI
BATUR JAYA CEPER**

**Diajukan Oleh:
NUCIFERA PRIHATIN
NIM. 1821100028**

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima untuk
memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen
Pada Tanggal...12...JULI...2022.....

Ketua



Dr. Sutrisno Badri, S.E., M.Sc.
NIK. 690 208 290

Pembimbing Utama

Sekretaris



H. Arif Julianto S.N. S.E., M.Si.
NIK. 690 301 250

Pembimbing Pendamping



H. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd.
NIK. 690 098 194



Hj. Anis Marjukah, S.E., M.M.
NIK. 690 994 143

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Sutrisno Badri, S.E., M.Sc.
NIK. 690 208 290

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NUCIFERA PRIHATIN
NIM : 1821100028
Program Studi : MANAJEMEN
Fakultas : EKONOMI

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi :

Judul : PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI BATUR JAYA
CEPER

adalah benar-benar karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar sarjana yang telah diperoleh dari skripsi ini.

Klaten, ... Juni 2022

Penulis,


Nucifera Prihatin

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil a'amin. Dengan memanjatkan puji syukur ke hadirat Allah yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya. Sholawat serta salam tak lupa kami haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada para sahabatnya, keluarganya, serta kita sebagai umatnya hingga akhir jaman. Atas izin Allah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah limpahan kepada Rasulullah Muhammad SAW, yang menjadi suri tauladan bagi umat Islam. Semoga kita diistiqomahkan dalam menjalankan sunnah-sunnah beliau. Aamiin.

Penulis persembahkan skripsi ini untuk orang-orang yang senantiasa mendukung, membantu dan mendukung dalam proses meraih gelar Sarjana Manajemen, diantaranya:

1. Kedua Orang Tua, Kakak, Adik dan keluarga besar yang saya sayangi yang selalu mensupport dan memberikan dukungan dan doa dalam meraih gelar Sarjana Manajemen.
2. Segenap dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan banyak ilmu dalam pendidikan penulis sejauh ini dengan sabarnya dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi. Semoga ilmu yang telah diajarkan bisa bermanfaat untuk kemudian hari.

3. Pimpinan dan karyawan Koperasi Batur Jaya Ceper yang telah memberi izin serta membantu dalam proses penelitian ini berlangsung.
4. Kepada teman-teman SMK yaitu Ari Yuliani, Febby, Salbela yang selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi.
5. Kepada sahabat seperjuangan saya Arum, Lina Maudi yang telah berjuang bersama sama dan banyak membantu memberi semangat kepada penulis.
6. Kepada *My Boy* yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam proses penyusunan skripsi.
7. Kepada teman-teman Manajemen A angkatan 2018, terima kasih telah menemani dan membuat perjalanan penulis di jenjang perkuliahan menjadi lebih menyenangkan.
8. Personil HMP Manajemen 2019, terimakasih untuk perjuangan dan pembelajaran selama ini.
9. Pihak-pihak lain yang tidak bisa penulis sebut satu-persatu.

MOTTO

“Terkadang Allah tidak memberi segala yang kamu inginkan,
bukan berarti kamu tidak berhak mendapatkannya, akan tetapi
Karena kamu berhak mendapatkan yang lebih baik”.

Jangan pernah menyepelkan doa,
karena suatu saat kamu akan terkejut
ketika apa yang kamu minta dahulu tiba-tiba Allah kabulkan.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji syukur penulis ucapkan kepada ALLAH SWT atas berkat rahmat dan hidayah-nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Widya Dharma Klaten. Skripsi ini berisikan hasil penelitian penulis yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Batur Jaya Ceper"

Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do'a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua dan keluarga besar atas doa dan dorongan moral sehingga penulis dapat menghadapi segala masalah dan rintangan yang ada.
2. Bapak Prof. Dr. Triyono, M.Pd., selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Bapak Dr. Sutrisno Badri, S.E., M.Sc. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
4. Bapak H. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten sekaligus Pembimbing I yang

telah meluangkan waktu serta dengan sabar dan ikhlas memberikan masukan, bimbingan, dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.

5. Ibu Hj. Anis Marjukah. S.E., M.M. selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dengan sabar dan tulus ikhlas memberikan masukan, bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Jarot Prasetya, S.E., M.Si. selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan selama penulis menjalankan empat tahun Pendidikan.
7. Para dosen dan pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama pembelajaran.
8. Bapak Budi selaku pimpinan Koperasi Batur Jaya Ceper, yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
9. Bapak/Ibu staff dan pegawai Koperasi Batur Jaya Ceper yang telah membantu penulis mengumpulkan data perusahaan selama masa riset berlangsung.
10. Kepada teman-teman kelas tercinta saya kelas A Manajemen pagi yang telah mendorong semangat penulis agar menyelesaikan skripsi dengan baik.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya, penulis menyadari sepenuhnya bahwa laporan ini masih mengharapkan masukan-masukan serta kritikan-kritikan yang berifat positif untuk pengayaan ilmu dimasa yang akan datang. Hal ini disebabkan kebatasan kemampuan,

pengalaman dan pengetahuan penulis. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua dan bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang ekonomi.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Klaten, ... Juni 2022

Penulis,



Nucifera Prihatin

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Alasan Pemilihan Judul	6
1.3 Penegasan Judul	6
1.4 Pembatasan Masalah	8
1.5 Rumusan Masalah	8
1.6 Tujuan Penelitian.....	9
1.7 Manfaat Penelitian.....	9
1.8 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2 Disiplin Kerja	14
2.3 Beban Kerja.....	17
2.4 Lingkungan Kerja.....	21
2.5 Kinerja Karyawan.....	26
2.6 Penelitian Terdahulu.....	29

2.7	Kerangka Konseptual Pemikiran.....	33
2.8	Hipotesis Penelitian.....	34
BAB III METODE PENELITIAN		35
3.1	Jenis Penelitian	35
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian	35
3.3	Populasi dan Sampel	36
3.4	Variabel Penelitian	37
3.5	Sumber Data	38
3.6	Metode Pengumpulan Data	38
3.7	Teknik Analisis Data.....	40
3.8	Definisi Operasional.....	47
3.9	Metode Analisis Data	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		49
4.1	Gambaran Umum Koperasi Batur Jaya Ceper	49
4.2	Analisis Deskriptif.....	55
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian	60
4.4	Analisis Data	71
4.5	Pembahasan Hasil Penelitian.....	80
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		85
5.1	Simpulan.....	85
5.2	Saran	88
DAFTAR PUSTAKA		90
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1	Skala Likert	39
Tabel 3.2	Definisi Operasional	47
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	58
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
Tabel 4.5	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Aspek Disiplin Kerja	60
Tabel 4.6	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Aspek Beban Kerja	63
Tabel 4.7	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Aspek Lingkungan Kerja	66
Tabel 4.8	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Aspek Kinerja Karyawan	69
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)	72
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas	74
Tabel 4.11	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	75
Tabel 4.12	Hasil Uji t	77
Tabel 4.13	Hasil Uji f	79
Tabel 4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Pemikiran	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Koperasi Batur Jaya Ceper	52

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 2 : Surat Permohonan Pengisian Kuesioner
- Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4 : Tabulasi Data
- Lampiran 5 : Hasil Analisis Deskriptif Identifikasi Reponden
- Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas
- Lampiran 7 : Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 8 : Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F,
Uji Koefisien Determinasi
- Lampiran 9 : Distribusi r Tabel
- Lampiran 10 : Distribusi t Tabel
- Lampiran 11 : Distribusi F Tabel
- Lampiran 12 : Foto Penelitian

ABSTRAK

Nucifera Prihatin, 1821100028. Skripsi. Program Studi Manajemen. Pengaruh Disiplin kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Batur Jaya Ceper.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Disiplin kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Batur Jaya Ceper secara parsial dan simultan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Batur Jaya Ceper yang berjumlah 32 karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan penyebaran kuesioner secara langsung pada responden. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 24. Analisis ini meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan Koperasi Batur Jaya Ceper. Variabel beban kerja merupakan variabel paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan sebesar 49,6% dan sisanya sebesar 50,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel penelitian digunakan.

Kata Kunci : Pengaruh Disiplin kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Batur Jaya Ceper.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah poin utama yang diperlukan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu berharap sumber daya mampu bekerja secara baik dan benar agar tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Faktor sentral pada sebuah organisasi terletak pada sumber daya manusia. Apa itu tujuannya, organisasi yang dilakukan diberbagai visi untuk keperluan manusia dan di aplikasi tugas yang diatur dan ditata oleh manusia. Maka dari itu, manusia adalah bagian yang menentukan suatu proses tercapainya tujuan suatu organisasi (Ekhsan, 2019:2).

Keberhasilan suatu perusahaan dalam rangka mencapai hasil tergantung dari keahlian serta keandalan sumber daya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang dimiliki perusahaan. Untuk itu dibutuhkan kinerja yang tinggi dari pelaksana kegiatan tersebut. Menurut Mangkunegara, (2017:9) kinerja karyawan didefinisikan “Kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Tanggung jawab seorang karyawan dalam melaksanakan kewajiban akan mencerminkan disiplin kerja yang berkualitas. Maka dari itu, setiap manajer senantiasa berusaha supaya anggotanya memiliki kedisiplinan yang baik.

Kedisiplinan yang dimaksud adalah ketika karyawan datang serta pulang dengan tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan benar, serta mentaati peraturan yang diterapkan oleh perusahaan, (Yantika *et al.*, 2018:177).

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah beban kerja. Beban kerja adalah suatu hal yang wajib diperhatikan oleh perusahaan. Sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan pada jangka saat tertentu. Beban kerja yang menumpuk atau berlebihan akan memberikan dampak negatif pada karyawan yang bekerja, karena karyawan tidak akan bekerja efektif bila semua pekerjaan menumpuk jadi satu dan dikerjakan pada waktu singkat. Perusahaan harus memilih beban kerja yang efektif untuk para karyawan supaya karyawan betah bekerja serta mencitrakan kinerja yang baik pada diri masing-masing. Pernyataan ini didukung oleh Irawati&Carollia, (2017:51); beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang diberikan. Banyaknya tugas serta tanggung jawab yang diberikan pada seorang karyawan mengakibatkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk merampungkan banyak tugas. Jika hal ini seringkali terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya

memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan (Sari, Megawati&Heriyanto, 2020:33). Menurut Yantika *et al.*, (2018:184); menerangkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Dalam pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan bahwa keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja kurang baik dapat menyebabkan factor penurunan kinerja karyawan.

Dalam pencapaian profit, perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan. Batur Jaya adalah sebuah koperasi yang bergerak dibidang pengecoran logam, berlokasi di Desa Batur, Tegalrejo, Kecamatan Ceper, Kabupaten Klaten Jawa Tengah yang berdiri pada tanggal 23 Juli 1976 yang diresmikan oleh Menteri Perindustrian Indonesia, bapak M. Yusuf. Serta memiliki visi yaitu, koperasi industri yang merakyat, terbuka, unggul, inovatif, partisipatif, dan modern. Koperasi Batur Jaya berhasil menjadi *supplier* lapis kedua industri otomotif dengan memproduksi dan memasok *cylinder sleeve*, yaitu alat bantu untuk memproduksi komponen mesin, cincin piston ke PT Toyota *Manufacturing* Indonesia.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Budi selaku Manajer Koperasi Batur Jaya Ceper (2022) terletak beberapa permasalahan yang terkait dengan disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

Permasalahan kinerja karyawan Koperasi Batur Jaya Ceper kurang baik, seperti karyawan yang bekerja dengan semaunya sendiri. Hal ini dikarenakan masih banyaknya karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang kurang, serta beban kerja yang diberikan mengakibatkan kelelahan dalam bekerja, akibatnya banyak karyawan yang belum memperlihatkan kinerja yang maksimal. Sementara itu, untuk menjalin hubungan antar karyawan juga diperlukan pemimpin dalam sebuah perusahaan. Karena hubungan yang baik menghasilkan keharmonisan antara pemimpin dan karyawan, pegawai memiliki kegiatan untuk menjalin sebuah ikatan emosional dan kekompakan antar rekan kerja maupun antara atasan dan bawahan. Setiap *weekend* kegiatan yang biasa dilakukan ialah seperti kerja bakti, liburan, olahraga dan sarapan bersama.

Terdapat masalah yang mengenai disiplin kerja, didapati kecenderungan penurunan kedisiplinan karyawan, terlihat dengan karyawan yang terlambat ketika masuk jam kerja. Selain itu, permasalahan lain mengenai kedisiplinan ini, karyawan sering izin tidak masuk kerja. Akibat yang muncul dari kurangnya tingkat disiplin karyawan di Koperasi Batur Jaya Ceper adalah kinerja yang dihasilkan tidak berpengaruh terhadap hasil kerjanya.

Pencapaian target yang terus bertambah dari tahun ke tahun ada kalanya memerlukan penyelesaian melebihi jam kerja pegawai. Dimana karyawan harus menyelesaikan target pada waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan hingga membuat pegawai harus lembur untuk menyelesaikannya. Hal ini berpengaruh langsung terhadap beban kerja yang dirasakan oleh para karyawan. Desakan

pekerjaan yang tinggi dan keinginan untuk terus tetap bersikap professional menjadi tanggung jawab yang harus dipenuhi setiap pegawai.

Permasalahan lingkungan kerja diperusahaan ini kurangnya ventilasi udara yang menghambat masuknya matahari kedalam ruangan-ruangan. Kurang meratanya fasilitas yang diberikan perusahaan seperti pendingin ruangan yang seharusnya dioptimalkan guna membuat karyawan merasa nyaman melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sebab, ketenangan karyawan dalam bekerja sangat menentukan keberhasilan perusahaan.

Permasalahan yang ada pada Koperasi Batur Jaya Ceper tentu menjadi perhatian serius bagi penulis untuk meneliti secara mendalam, agar dapat memberikan solusi dan kontribusi positif bagi perusahaan dalam meningkatkan kegiatan kerja karyawan. Dengan disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga tujuan Koperasi Batur Jaya Ceper dapat tercapai, karena karyawan memegang peranan penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap tujuan perusahaan.

Berdasarkan permasalahan diatas, melihat begitu pentingnya pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna menyusun skripsi yang berjudul: **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI BATUR JAYA CEPER”**.

1.2 Alasan Pemilihan Judul

Adapun alasan dipilihnya judul penelitian ini berdasarkan alasan objektif dan subjektif adalah sebagai berikut :

1.2.1 Alasan Objektif

Kinerja karyawan yaitu aspek penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka penulis ingin mengetahui pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Batur Jaya Ceper.

1.2.2 Alasan Subjektif

1. Peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Batur Jaya Ceper.
2. Menambah pengetahuan penulis tentang sumber daya manusia dan beberapa pengaruh disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja serta kinerja terhadap karyawan.

1.3 Penegasan Judul

Untuk menghindari penafsiran yang keliru terhadap variabel yang diangkat dalam penelitian ini, maka perlu di pertegas istilah-istilah yang terdapat pada judul penelitian ini :

1. Disiplin Kerja

Menurut Poltak & Sinambela (2019:43) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai/karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma norma sosial yang berlaku.

2. Beban Kerja

Menurut Dhania dalam Hidayat dan Situmorang, (2019:221) menyebutkan beban kerja sebagai aktivitas yang harus dirampungkan oleh pegawai pada periode yang telah ditetapkan.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Afandi, (2018:66) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada dilingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

4. Kinerja Karyawan

Menurut Tasnim dkk, (2020:83) “Kinerja adalah hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas yang karyawan capai setelah bekerja sesuai dengan tugas yang diharapkan pimpinan kepadanya”.

1.4 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah penelitian yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini perlu dibatasi untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah penelitian pada “Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Batur Jaya Ceper”.

1.5 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Batur Jaya Ceper ?
- b. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Batur Jaya Ceper ?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Batur Jaya Ceper ?
- d. Apakah disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Batur Jaya Ceper ?

1.6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui :

1. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Batur Jaya Ceper.
2. Untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Batur Jaya Ceper.
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Batur Jaya Ceper.
4. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Koperasi Batur Jaya Ceper.

1.7 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari peneliti ini adalah :

1.7.1 Manfaat Teoritis

Menambah pengetahuan ilmiah dalam bidang sumber daya manusia, khususnya dibidang disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja, dan sebagai referensi bagi penelitian lainnya di masa mendatang yang bermaksud mempelajari hal yang terkait dengan penelitian ini.

1.7.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan peluang bagi penulis untuk mempergunakan teori-teori yang penulis dapatkan dari bangku perkuliahan, memperdalam pengetahuan serta menambah wawasan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang menyangkut tentang kinerja karyawan.

2. Bagi Koperasi

Sebagai informasi tambahan yang bermanfaat bagi koperasi untuk mengembangkan disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja serta tercapainya tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Akademik

Menambah wawasan dan pengetahuan peneliti baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Dan dapat pula menambah pengetahuan baik secara teori maupun praktek dibidang manajemen personalia. Terutama pengetahuan dibidang sumber daya manusia.

1.8 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang uraian latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi kajian teori yang terdiri disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka konseptual pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, variable penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, teknik analisa data, definisi operasional, metode analisis data.

BAB VI HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini pembahasan mengenai gambaran umum organisasi, analisis deskriptif, deskripsi variabel penelitian, analisis data, dan dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Batur Jaya Ceper, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan identifikasi responden dapat disimpulkan bahwa sebagian responden pada penelitian ini adalah berusia > 50 sebanyak 10 orang dengan jumlah persentase 31,25%. laki-laki sebanyak 30 orang (93,75%), mayoritas berpendidikan SMA/SMK sebanyak 18 orang (56,25%), dan mempunyai masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 16 orang (50%).
2. Berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dari kuesioner penelitian variabel Disiplin Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yakni 0,349.
3. Berdasarkan uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dari kuesioner penelitian variabel Disiplin Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel $> 0,60$ yang berarti semua pernyataan dari kuesioner penelitian variabel tersebut dinyatakan reliabel.

4. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 6,911 + 0,073X_1 + 0,469X_2 + 0,296X_3 + e$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Konstanta sebesar 6,911 menunjukkan besarnya pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila variabel bebas sama dengan nol maka, nilai kinerja karyawan sebesar 6,911.
5. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) terdapat tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} 0,377 < 2,048 t_{tabel}$ dan nilai signifikansi sebesar $0,709 > \alpha 0,05$ dengan demikian dalam penelitian ini disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H1) ditolak.
6. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Beban Kerja (X_2) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} 3,151 > 2,048 t_{tabel}$ dan nilai signifikansi sebesar $0,004 < \alpha 0,05$ dengan demikian dalam penelitian ini beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H2) diterima.
7. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Lingkungan Kerja (X_3) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} 2,407 > 2,048 t_{tabel}$ dan nilai signifikansi sebesar $0,023 < \alpha 0,05$ dengan demikian dalam penelitian ini lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H3) diterima.

8. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F sebesar 11,177 dengan nilai signifikansi 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05 dan $F_{hitung} 11,177 > F_{tabel} 2,95$. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (H4) diterima.
9. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,496 atau 49,6% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel X_1 X_2 dan X_3 terhadap variabel Y sebesar 49,6% dan sisanya 50,4% di pengaruhi oleh variabel lain.
10. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena memiliki nilai koefisien regresi tertinggi di antara koefisien regresi yang lainnya. Artinya H5 diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa saran yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Koperasi Batur Jaya Ceper:

5.2.1 Bagi Koperasi Batur Jaya Ceper

1. Mengenai disiplin sebaiknya pimpinan Koperasi Batur Jaya Ceper bersikap lebih tegas kepada karyawan dan sebaiknya karyawan lebih bertanggung jawab dengan peraturan yang ada di Koperasi Batur Jaya Ceper.
2. Disarankan untuk pimpinan atau atasan yang ada dalam Koperasi Batur Jaya Ceper untuk selalu menelaah dan melakukan evaluasi terhadap Beban Kerja yang diberikan kepada karyawan agar beban kerja yang diberikan tidak melebihi kapasitas kemampuan karyawan dan memperbaiki kinerja karyawan yang lebih baik lagi.
3. Untuk lingkungan kerja sebaiknya kebersihan ditempat kerja lebih diperhatikan karena kebersihan ruangan akan mempengaruhi aktifitas didalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, hubungan kerja karyawan dalam perusahaan dari ruang kerja yang lebih baik dan bersih sehingga karyawan merasa nyaman saat bekerja.
4. Untuk meningkatkan kinerja, pimpinan harus lebih memperhatikan disiplin kerja agar dapat meningkatkan lagi kedisiplinan dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan agar dapat tercapai kinerja yang efektif, pimpinan perlu memperhatikan beban kerja kepada karyawannya sehingga

kinerja karyawan meningkat yang akan berdampak baik pada perusahaan, dan juga harus memperhatikan lingkungan kerja sebaiknya kebersihan ditempat kerja lebih diperhatikan agar karyawan bekerja dengan nyaman.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian yang sama, peneliti berharap agar dapat mengkaji ulang dengan baik permasalahan-permasalahan yang terdapat dalam perusahaan lainnya agar dapat menjadikan pertimbangan dalam membuat kebijakan yang diharapkan.
2. Peneliti selanjutnya dapat memilih organisasi atau perusahaan dengan jumlah populasi dan jumlah responden yang banyak, sehingga nilai uji statistik dapat diubah.
3. Untuk peneliti selanjutnya dapat memperluas variabel yang diteliti misalnya stress kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya sehingga dapat memberikan hasil yang jauh lebih baik lagi dari penelitian sebelumnya.
4. Peneliti dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain, misalnya melalui wawancara secara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh lebih beragam jika dibandingkan dengan teknik kuesioner yang jawabannya telah tersedia

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, F. (2021). Pengaruh Motivasi, Pendidikan Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pegawai Kantor Satuan Kerja Pusat Teknologi dan Data. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan ke-1. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad Hannani. 2016. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II Rumah Sakit Umum Wisata UTT Makasar. *Jurnal Mirai Manajemen. Vol. 01, No. 02*
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Jakarta: Prenada Media Group.
- Chandra, Riny, 2017, Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa, *Jurnal Manajemen dan Keuangan Vol 6, No. 1 Mei 2017. ISSN 2252-844X. Fakultas Ekonomi Universitas Samudra*.
- Dewi, B. F., Djaelani, A. K., & Slamet, A. R. 2021. Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada CV. Jembar Poultry Equipment). *e – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma Universitas Islam Malang*.
- Donni, P. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian* (1st ed.). Bandung: Cv Pustaka Setia.
- Edison, E, Anwar Y, Komariyah I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Cetakan kedua. Bandung: Alfabeta
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, 13(1), 1–13*.
- Fadilah, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kereta Api Indonesia (Persero). Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu S.P (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua puluh satu. Jakarta : Bumi Aksara

- Hidayat, Rahmat, and Grace Lina Situmorang. 2019. "Analysis Of The Effect Of Work Loads On Employee Performance Of The Production Operator In Pem Plan Pt. Schneider Electric Manufacturing Batam." In *1st International Conference on Applied Economics and Social Science 377(Icaess)*: 220–26.
- Irawan, J., Wening, N., & Eristaria, N. I. (2022, Januari). Analisis Kompetensi, Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Universitas Teknologi Yogyakarta*, 9(2624-492X), 17-27. doi:doi.org/10.32477/jm.v9i1.334
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Dan Bisnis*, 5(1), 53–58.
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020, Januari-Juli). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2654-4326), 66-79.
- Karollah, B., Zarman, N., Muhammad, Eliana, Sijabat, F. N., & Bancin, S. 2021. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. *Skripsi*. Universitas Widyagama Malang.
- Kasmir (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat. Depok: PT.RajaGrafindo Persada.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st ed.)*. Jakarta: Penebar Suadaya.
- Makhmut, K. D. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jember Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. *Skripsi*. Universitas Jember.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesebelas. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya
- Ningtias, R. C., Sunaryo, H., & Rizal, M. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan SDM Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pabrik Rokok PR.DD Tajinan Malang). *e-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma Universitas Islam Malang*.
- Noorzaman, S., & Rohmah, S. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pemadam Kebakaran Kota Bogor. *Jurnal*

Pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI Alumni Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, 13(2088-1312).

- Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus, Amri. 2017. Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Setres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh, *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Unsyiah Vol. 1, 37*
- Nugraheni, J., Pawenang, S., & Mursito, B. (2022, Januari). Analisis Kinerja Karyawan di PT Intan Pariwara Klaten. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS Universitas Islam Batik, Kota Surakarta, Jawa Tengah, Indonesia, 5(2581-2769).*
- Poltak, L., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja* (1st ed.). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Priansa, Donni Juni (2018), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan ketiga.* Bandung : Alfabeta
- Putro Nanang Yogi Anggoro 2017. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT ASH Cabang Madiun). Program Studi Manajemen. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. *Skripsi.* Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rohman , A. M. (2021, April). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen, 2(2798-1851).*
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan: Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi.* Indomedia Pustaka.
- Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (Tam) Telkom Bandung. *Bisnis Dan Iptek, 13(1), 31-44.*
- Sari, T. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. *Skripsi.* Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017 *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja, dan Produktivitas Kerja.* Cetakan ke-1. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sinambela .2016., *Pengertian Disiplin Kerja.* Jakarta : Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

- Siregar, S. (2016). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Siregar, E. P. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Fakultas Ekonomi Dan Bisnia. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara.
- Sitompul, Silvia & Simamora, Feronika. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. 2(2): 142-153
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Sutrisno, Edy (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kesembilan*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Tasnim tasnim, s. w. (2020). *Pengantar Komunikasi Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Thorfiani, D., & D, T. E. (2019, September). Penerapan Personal Selling Dan Product Knowlwdge Tenaga Penjual Terhadap Keputusan Pembelian Produk Multimanfaat Pada Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Cirebon. *Jurnal Bisnis dan Pemasaran Program Studi D-IV Manajemen Perusahaan Politeknik Pos Indonesia*, 9(2087-3077).
- Utami, N. E., Rahayu, M., & Emarawati, J. A. (2022, Maret). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sunrise Bumi Textiles. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. *Skripsi*. Universitas Persada Indonesia YAI, 5.
- Wahyuningtyas, I. P. (2021, Juli). Pengaruh Beban Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta Di Masa Pandemi. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 1(2808-1617), 264 – 277. doi:10.32477/jrabi.v1i1.xxx
- Widiana, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ibunda Bagan Batu Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir. Program Studi Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial. *Skripsi*. Universitas Sultan Syarif Kasim Riau.
- Widayaningtyas Rika 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Macanan Jaya Cemerlang Klaten). Program Studi Manajemen. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.

- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.
- Yusuf, E., Arifin, R., & Khalikussabir. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Liliyana Rama Jaya Di Kabupaten Gresik. Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. *Skripsi*. Unisma Universitas Islam Malang.
- Zulfanul, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surya Sembada Di Surabaya. *Skripsi*. Universitas Bayangkara Surabaya.