

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL TIJILI BENOA

Ni Luh Putu Pramudya Atma Jayanthi¹
A.A Ketut Sri Asih¹
NLK Julyanti Paramita Sari¹

Universitas Triatma Mulya¹
*e-mail: putupramudyaatma@gmail.com

ABSTRACT

The Effect of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at Tijili Benoa Hotel was investigated. The study utilized all 62 members of the population or all employees at Tijili Benoa Hotel as a sample. Participants were surveyed with forms and questionnaires, and data were gathered through documentation. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis. The results of this analysis gave us two variables: X_1 and X_2 . The regression equation model $Y = 2,356 + 0,101X_1 + 0,786X_2$ shows that the work environment, or X_1 , has a positive and significant effect on employee performance. This is shown in the regression coefficient b_1 X_1 , which is equal to 0.101 with a 5% significance level. 66% of Employee Performance at Tijili Benoa Hotel is attributed to Work Environment and Work Discipline. The other 34% is explained by other variables not examined in this study. When examining the effect of X_2 on Y , we see a positive regression coefficient b_2 of 0.786 with a significance level lower than 0.05..

Keywords: Work Environment, Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Revolusi industri saat ini tengah memasuki generasi terbaru, yaitu Industri 4.0. Era Industri 4.0 ditandai dengan adopsi penggunaan internet yang seaman luas oleh masyarakat, termasuk dalam bisnis. Hal ini mendorong berbagai pengembangan dan terobosan teknologi baru untuk mempercepat proses bisnis di berbagai industri. Persaingan dalam dunia kerja akan semakin sengit dan ketat. Industri akan diisi oleh para pekerja dengan berbagai kemampuan khusus di bidang teknologi, sehingga kita tidak dapat hanya mengandalkan tenaga dan kemampuan dasar saja. Memahami berbagai perkembangan teknologi dapat menjadi modal untuk menjadi tenaga profesional yang sukses di masa depan.

Sejalan dengan persaingan yang ketat disebabkan perubahan teknologi dan perubahan lingkungan dalam semua bidang kehidupan maka semua perusahaan mencari karyawan yang memiliki potensi agar dapat memberi pelayanan terbaik serta bermanfaat kepada pelanggan yang ada. Dengan begitu perusahaan tidak hanya memberikan pelayanan yang memuaskan (*customer satisfaction*) tetapi juga berorientasi pada nilai pelayanan (*customer value*). Perusahaan dalam menjalankan operasional tidak hanya mengejar produktivitas tetapi lebih pada kinerjanya, baik itu kinerja karyawan maupun perusahaan terkait.

Menurut Ciptoringnum (2013), sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak

akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja yang baik pula. Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan demi pencapaian keberhasilan suatu perusahaan.

Perusahaan dapat berkembang karena beberapa faktor pendukung. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi atau perusahaan akan kehilangan pamornya di mata masyarakat. Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut.

Kinerja karyawan yang optimal sangat diperlukan dalam menunjang terlaksananya segala pekerjaan yang telah ditugaskan. Sumber daya manusia suatu perusahaan merupakan cerminan keadaan perusahaan tersebut. Semakin berkualitas dan semakin sejahtera sumber daya manusianya maka semakin baik keadaan perusahaan tersebut. Dalam

mengoptimalkan sumber daya manusia ada faktor eksternal (dari luar diri karyawan) serta faktor internal (dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi hal ini, yaitu faktor eksternal, lingkungan tempat bekerja para karyawan (perusahaan terkait). Lingkungan kerja menjadi faktor yang cukup mempengaruhi kinerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan seluruh kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti dapat berpengaruh terhadap produktivitas, selain itu kondisi kerja yang menyenangkan itu mencakup tempat kerja dan fasilitas-fasilitas yang dapat membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan. Perubahan lingkungan sosial dapat mempengaruhi kinerja karyawan terlepas dari apakah itu terjadi di tempat kerja atau tidak. Hal ini karena lingkungan kerja menyediakan tempat untuk interaksi sosial.

Bambang menyatakan pada tahun 2019 lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Itu dapat dibagi menjadi dua kategori: fisik dan non-fisik. Jika karyawan bekerja dalam lingkungan yang mendukung, mereka dapat bekerja secara optimal; jika tidak, mereka bisa menjadi malas atau cepat lelah. Artinya kinerja mereka akan menurun. Lingkungan kerja fisik terdiri dari tampilan ruang, warna dinding, kebersihan, aliran udara dan

musik. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari struktur tugas, peran pekerjaan, kebiasaan kepemimpinan, budaya organisasi dan pola kerjasama.

Keberhasilan karyawan di suatu perusahaan dipengaruhi oleh lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik. Kedua lingkungan harus seimbang, sehingga manajemen harus menyadari hal ini. Dengan mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaannya, manajemen mendukung mereka dalam menjalankan aktivitasnya di ruang kerja yang mereka sukai. Pekerja kemudian dapat secara efektif memanfaatkan waktu kerja mereka dan memperoleh hasil yang optimal dari pekerjaan mereka.

Pimpinan perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja. Ini karena fasilitas dasar—atau kekurangannya—dapat sangat mempengaruhi motivasi psikologis karyawan untuk bekerja. Selain meningkatkan fasilitas yang ada, pimpinan perusahaan juga harus mempertimbangkan aspek lingkungan kerja lainnya, seperti aspek fisik. Suasana ruang kerja dapat dipengaruhi oleh interaksi antar rekan kerja. Selain faktor eksternal, faktor internal seperti ini juga dapat menentukan lingkungan kerja..

Faktor internal, Disiplin kerja karyawan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada pada organisasi, baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan karyawan yang tidak disiplin memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja merupakan hal yang

harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Selain itu perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua karyawan (Hasibuan) (2008:194).

Manguprawira (2007:122) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Kinerja menurut Manguprawira (2007:153) adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tepat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Kedisiplinan sangat mempengaruhi laju perkembangan suatu perusahaan. Dalam pengimplementasiannya kedisiplinan yang dimaksud adalah ketepatan waktu karyawan saat datang bekerja, dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, serta ketaatan karyawan terhadap jadwal yang diberikan.

Seperti yang kita ketahui bersama bahwasannya sektor Pariwisata Bali sedang mengalami masa-masa sulit. Adanya wabah virus covid-19 Bali mengalami masa pandemi yang mengakibatkan banyaknya pekerja di sektor pariwisata terkena sistem kerja

rolling dan tidak sedikit pula yang mendapat tindakan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Hal ini tentu saja dapat mempengaruhi lingkungan kerja serta kedisiplinan kerja para karyawan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan terkait sehingga akan mempengaruhi kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Hotel Tijili Benoa yang merupakan salah satu hotel yang terdampak pandemi namun masih cukup aktif di kawasan Benoa, Kuta Selatan. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada perusahaan, nampak bahwa salah satu faktor yang mengakibatkan penurunan kualitas pelayanan adalah disebabkan karena perusahaan mempunyai masalah yang kompleks dalam hal sumber daya manusia, khususnya mengenai masalah kurangnya kedisiplinan karyawan yang dimana seringkali karyawan masih ada yang belum mentaati disiplin jam kerja seperti mereka masuk kantor setelah jam 08.00 WITA dan pulang sebelum jam 17.00 WITA, selain itu masih ada karyawan yang tidak mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku pada perusahaan, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan dan tidak sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan.

Dengan adanya fenomena tersebut diatas, penulis memutuskan untuk mengangkat fenomena tersebut untuk dijadikan sebagai bahan penelitian lebih lanjut. Dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Tijili Benoa”.

Rumusan Masalah

1. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Tijili Benoa?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Tijili Benoa?
3. Berapakah besarnya pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin terhadap kinerja karyawan pada Hotel Tijili Benoa?
4. Variabel bebas manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Tijili Benoa?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Tijili Benoa.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Tijili Benoa.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Tijili Benoa.
4. Untuk Mengetahui variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Tijili Benoa.

Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu di bidang manajemen khususnya menejemen sumber daya manusia, serta dapat memperkuat kajian-kajian teori yang ada, mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Bagi Universitas Triatma Mulya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dan masukan bagi peneliti lainnya sebagai

perbandingan atau masukan dalam pembuatan laporan.

b. Kegunaan praktis

Secara praktis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi instansi dalam menetapkan kebijakan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Tijili Benoa.

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Sumaatadja (2013) menulis bahwa lingkungan kerja seorang pekerja meliputi lingkungan sosial, budaya dan alamnya. Ini dianggap lingkungan fisik yang tidak memiliki pengaruh atau gangguan manusia, seperti kondisi cuaca alami atau sinar matahari yang tersedia. Saydam menambahkan bahwa lingkungan kerja pekerja adalah segala sesuatu di sekitar mereka yang dapat memengaruhi tugas mereka termasuk infrastruktur yang mendukung mereka. Danang mengatakan bahwa lingkungan kerja seorang pekerja adalah segala sesuatu di sekitar mereka yang dapat dipengaruhi oleh pekerjaan mereka. Ini termasuk ruang yang mereka tempati, peralatan apa pun yang mereka gunakan dan hal lain yang terkait dengan tugas mereka.

Disiplin Kerja

Siswanto mengatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap mentaati peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta menghormati, menghargai, dan patuh dalam melaksanakan tugas. Ini juga berarti dapat menerima sanksi jika mereka melanggar tugas atau wewenang yang diberikan kepadanya.

Hasibuan menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang karyawan untuk mengikuti semua peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Lebih lanjut, Sutrisno mengatakan bahwa sikap, perilaku dan tindakan yang sesuai dengan prosedur atau peraturan kerja tidak tertulis. Keduanya menyatakan bahwa disiplin karyawan memerlukan peraturan, tata cara kerja yang ada dan ketaatan pada norma perusahaan.

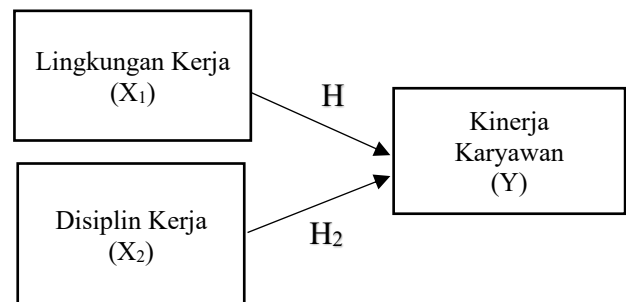
Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2012:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Sutrisno (2016:151) kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja. Kinerja sendiri mengacu pada kadar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Dessler (2011:87) berpendapat kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja.

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan latar belakang masalah, kajian teori, kajian empiris, dan kerangka konseptual maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Hotel Tijili Benoa.

H2: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Hotel Tijili Benoa.

Metode Penelitian

Metode penelitian dapat diartikan sebagai desain mengenai keseluruhan proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian suatu rencana kerja yang terstruktur dalam hal hubungan-hubungan antara variabel secara komprehensif sedemikian rupa agar hasil risetnya dapat memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan riset. Rencana tersebut mencakup hal-hal yang akan dilakukan riset, mulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai analisis akhir. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana menitikberatkan pada

pengujian hipotesis dengan menggunakan data terukur sehingga diharapkan akan dapat ditarik suatu kesimpulan. Penelitian ini dilakukan di Hotel Tijili Benoa. Dengan variabel bebas yang pertama lingkungan kerja (X_1), variabel bebas yang kedua disiplin kerja (X_2) dan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dituangkan dalam buku Sugiyono 2015 Metode Pengumpulan Data. Salah satu metode yang tercantum adalah dokumentasi; itu melibatkan pengumpulan informasi dan angka tertulis dalam bentuk laporan, buku dan gambar. Selain itu, metode ini melibatkan pengumpulan gambar dan angka tertulis dalam bentuk dokumen dan arsip. Selain dokumentasi, metode lain yang dicantumkan adalah absensi karyawan di Hotel Tijili Benoa. Metode lainnya melibatkan struktur organisasi karyawan di Hotel Tijili Benoa. Sugiyono menyatakan bahwa kuesioner adalah metode pengumpulan data yang menggunakan pernyataan tertulis atau survei yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Skala Likert menggunakan nilai dari 1 sampai 5, yang diberi skor sebagai berikut: 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = agak setuju, 4 = setuju dan 5 = sangat setuju.

HASIL PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas dan Validitas

Kuesioner berisi beberapa pernyataan; semua ini ditemukan valid berdasarkan uji validitas. Hal ini dikarenakan hasil pengujian menunjukkan bahwa semua pernyataan memiliki rating

persetujuan di atas 0,3. Selain itu, uji reliabilitas dilakukan dan menunjukkan bahwa semua variabel memiliki alpha lebih tinggi dari 0,6. Oleh karena itu, dinyatakan bahwa variabel survei tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini menyimpulkan bahwa hasil uji normalitas data menggunakan statistik Kolmogorov-Smirnov menunjukkan probabilitas lebih dari 0,05 bahwa distribusi model regresi adalah normal. VIF atau faktor inflasi varians yang dikaitkan dengan variabel independen ini kurang dari 10, dan koefisien toleransi masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,10. Hal ini menunjukkan tidak ada korelasi ganda antara variabel independen, atau multikolinearitas, telah diasumsikan. Selain itu, scatterplot yang terbentuk dari hasil pengujian ini tidak menunjukkan adanya pola dalam kaitannya dengan titik nol sumbu Y;

Uji t

Hasil uji t variabel lingkungan kerja (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} = (3,039) > t_{tabel} (1,671)$ dan nilai Sig. $(0,000) < \alpha (0,05)$ yang berarti Tolak H_0 . Maka dapat dikatakan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di Hotel Tijili Benoa.

Hasil uji t variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} = (8,490) > t_{tabel} (1,671)$ dan nilai Sig. $(0,000) < \alpha (0,05)$ yang berarti Tolak H_0 . Maka dapat dikatakan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di Hotel Tijili Benoa.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat dijelaskan besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Tijili Benoa dapat dihitung dengan rumus sebagai variabel berikut.

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,660 \times 100\% \\ &= 66\% \end{aligned}$$

Jadi pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) di Hotel Tijili Benoa sebesar 66%, sedangkan sisanya 34% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, namun diharapkan peneliti selanjutnya meneliti variabel lainnya di luar Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja yang tidak dibahas dalam penelitian ini

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Tijili Benoa adalah (X_2) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,760 dan diikuti oleh variabel (X_1) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,293. Dalam penelitian ini variabel disiplin kerja lebih dominan karena mayoritas karyawan di Hotel Tijili Benoa membutuhkan disiplin kerja agar terciptanya suasana kerja yang tertib dan disiplin sehingga dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan dari rumusan masalah, hasil analisis dan semua pembahasan yang telah diuraikan,

maka dapat diambil kesimpulannya sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja Hotel Tijili Benoa berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang lebih tinggi dicapai ketika karyawan bekerja dalam kondisi yang lebih baik.
2. Kinerja pekerja Hotel Tijili Benoa meningkat ketika mereka memiliki disiplin kerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan disiplin superior berkinerja lebih baik daripada mereka yang tidak.
3. 66% alasan mengapa karyawan di Hotel Tijili Benoa berprestasi pada tingkat tertentu berasal dari lingkungan kerja dan disiplin. 34% lainnya disebabkan oleh variabel lain yang tidak disebutkan.
4. Kinerja Karyawan Hotel Tijili Benoa sangat dipengaruhi oleh Disiplin Kerja yang merupakan variabel.

Saran

Berdasarkan semua pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan maka saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu pihak manajemen hotel harus menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman meningkatkan tingkat dan hasil kinerja karyawan, perusahaan diharapkan lebih meningkatkan suasana yang nyaman seperti penerangan yang baik serta memperbanyak penyejuk ruangan (AC) yang masih layak pakai.

2. Pada variabel Disiplin Kerja diharapkan dapat mengikuti SOP yang ada yang tertulis maupun tidak tertulis terciptanya etika yang baik dalam bekerja sekaligus menjadi panutan bagi karyawan lain.
3. Pada variabel Kinerja Karyawan diharapkan karyawan harus mampu meningkatkan kualitas diri dan mengembangkan diri agar mampu menciptakan hasil kinerja yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief Setya Sandhi. (2013). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan* (Studi pada RSU Puri Asih Salatiga). *Skripsi*.
- Bambang, Kusriyanto. 2019. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Binaman Persindo
- Ciptoringnum. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AGORA*. Vol. 5, No.1
- Danang, Sunyoto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dessler. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, PT. Indeks, Jakarta.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar P. 2013. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manguprawira, 2007. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Dan Tena-Ga Kerja Kabupaten Badung. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4, No
- Saydam. 2014. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumaatadja khoiri. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Padang. *Jurnal Matua*, Vol. 3. No. 1. Maret 2021, Hal: 197-207
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Penerbit Media Group.
- Tri Suryaningsih. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 10, No. 2, Hal. 124-135.