

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI KOPSIM NU CABANG KAB. BATANG**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh :

**SLAMET RUDianto**

**NIM : 2013116239**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN 2021**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI KOPSIM NU CABANG KAB. BATANG**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh :

**SLAMET RUDianto**

**NIM : 2013116239**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN 2021**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Slamet Rudianto

NIM : 2013116239

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan di Kopsim NU Cabang Kab. Batang

Menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Apabila skripsi ini terbukti hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan dicabut gelarnya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 18 Mei 2021  
Yang menyatakan



SLAMET RUDianto  
NIM. 20131162

## NOTA PEMBIMBING

**Ade Gunawan, M.M**

Jl. Pahlawan No. 52 Kajen, Kab. Pekalongan

Lamp : 2 (dua) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi

An. Sdr. Slamet Rudianto

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis Islam

IAIN Pekalongan

c.q. Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

di PEKALONGAN

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah dilakukan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi saudara:

Nama : Slamet Rudianto

NIM : 2013116239

Jurusan : Ekonomi Syariah

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kopsim NU Cabang Kab. Batang

Dengan ini mohon agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasahkan. Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya saya sampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Pekalongan, 18 Mei 2021

Pembimbing,



**Ade Gunawan, M.M**

**NIP. 198104252015031002**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PEKALONGAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Pahlawan No. 52 Rowolaku, KAJEN, Kabupaten Pekalongan, Telp. (0285) 412575, Fax. (0285) 423418  
Website: [febi.iainpekalongan.ac.id](http://febi.iainpekalongan.ac.id) Email: [febi@iainpekalongan.ac.id](mailto:febi@iainpekalongan.ac.id)

**PENGESAHAN**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan mengesahkan skripsi Saudara:

Nama : **SLAMET RUDIANTO**

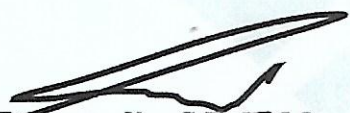
NIM : **2013116239**

Judul : **PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPSIM NU CABANG KAB. BATANG**

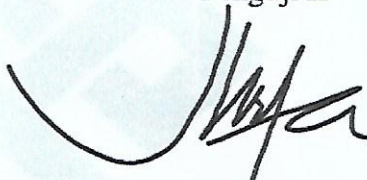
Telah diujikan pada hari Selasa, 1 Juni 2021 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dewan Penguji

Penguji I

  
**Dr. Tamamudin, S.E, M.M.**  
**NIP. 19791030 200604 1 018**

Penguji II

  
**Alvita Tyas Dwi Aryani, S.E, M.Si**  
**NIP. 19840612 201903 2 011**

Pekalongan, 15 Juni 2021

Disahkan oleh



**Dr. H. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H.**  
**NIP. 19750220 199903 2 001**

## **PERSEMBAHAN**

*Bismillahirrahmanirrahim*

Sebagai rasa cinta dan tanda kasih, saya persembahkan skripsi ini kepada :

1. Kepada Orang Tua Tercinta, Bapak Wartono dan Ibu Rohanah yang telah berjasa dalam setiap langkahku, yang selalu menyertakan namaku dalam setiap sujud dan do'a. Semoga mereka diberikan kesehatan, keberkahan umur serta keselamatan di dunia dan akhirat.
2. Adikku tersayang, Fadhilatuz Zulfa yang memberikan inspirasi dan semangat serta memberikan hiburan dalam sela-sela penyelesaian skripsi ini.
3. Pembimbing skripsiku Bapak Ade Gunawan,M.M yang senantiasa memberikan saran, bimbingan dan pengarahan selama proses awal hingga akhir dalam penyelesaian skripsi ini dengan penuh kesabaran.
4. Sahabat-sahabat terdekatku EKOS angkatan 2016 seperjuangan. Terimakasih atas pertemanannya dari awal masuk kuliah hingga akan lulus kuliah sehingga membuat hari-hari semasa kuliah lebih berarti. Semoga bahagia menyambut keberhasilan kita. Almamater tercinta IAIN Pekalongan

## **MOTTO**

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), Kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.”

(Q.S. Al Insyirah : 6-8)

## ABSTRAK

### **SLAMET RUDIANTO. Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kopsim NU Cabang Kab. Batang.**

Dalam dunia bisnis, sumber daya manusia (SDM) adalah suatu asset yang paling berharga dan berperan penting dalam suatu perusahaan, itu dikarenakan manusia mampu menggerakkan dan mengatur sistem komponen-komponen yang lain. Maka upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan bagi manajemen karena kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan bergantung dari kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada. Hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu disiplin kerja, stres kerja dan lingkungan kerja.

Penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian lapangan dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode angket (kuesioner) dengan sampel sebanyak 40 karyawan Kopsim NU Batang dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan metode analisis data uji regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 24.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopsim NU Cabang Kab. Batang. Variabel disiplin kerja (X1) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 3,965 > 2,0281$ , stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan. variabel stres kerja (X2) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} -6,841 < 2,0281$  sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Variabel lingkungan kerja (X3) adalah  $0,005 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 2,955 > 2,0281$ .  $F_{tabel}$ , yaitu  $73,585 > 2,87$  dan didapatkan nilai sig, F sebesar  $0,000 (p < 0,05)$  maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kopsim NU Batang.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan



## **ABSTRACT**

### **SLAMET RUDIANTO. The Influence of Work Discipline, Work Stress, and Work Environment on Employee Performance at Kopsim NU Kab. Batang.**

In the business world, human resources (HR) are the most valuable assets and play an important role in a company, because humans are able to move and regulate the other component systems. So efforts to improve employee performance are a challenge for management because success in achieving company goals depends on the quality of the performance of existing human resources. One of the things that can affect employee performance is work discipline, work stress and work environment.

This research belongs to the type of field research and uses a quantitative approach. The data collection method in this research is a questionnaire method with a sample of 40 employees of Kopsim NU Batang. Stem with saturated sampling technique. This study uses multiple linear regression test data analysis methods with the help of the SPSS 24 application.

The results of this study indicate that work discipline has a positive and significant effect on the performance of the employees of Kopsim NU Kab. Batang. Work discipline variable (X1) is  $0.000 < 0.05$  and the tcount value is  $3.965 > 2.0281$ , work stress has a negative and significant effect. the work stress variable (X2) is  $0.000 < 0.05$  and the tcount value is  $-6.841 < 2.0281$ , while the work environment has a positive and significant effect. The work environment variable (X3) is  $0.005 < 0.05$  and the tcount value is  $2.955 > 2.0281$ . F table, namely  $73.585 > 2.87$  and obtained a sig, F value of  $0.000 (p < 0.05)$ , it can be concluded that simultaneously the variables of work discipline, work stress, and work environment have a positive effect on employee performance at Kopsim NU Batang.

Keywords : Work Discipline, Work Stress, Work Environment, Employee Performance

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, serta hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kopsim NU Cabang Kab. Batang”**. Sholawat serta salam selalu dicurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, para sahabat dan pengikutnya yang setia.

Penulis mengakui banyak hambatan dan kesulitan yang dialami dalam penyelesaian skripsi ini. Berkat kerja keras, semangat, dorongan, dan bimbingan dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini:

1. Bapak Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag, selaku Rektor IAIN Pekalongan.
2. Ibu Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H, M.H, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
3. Bapak Muhammad Aris Safi’I, M.E.I, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan.
4. Ibu Happy Sista Devy, M.M, selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
5. Ibu Marlina M.Pd, selaku Dosen Penasehat Akademik (DPA)

6. Bapak Ade Gunawan, M.M, selaku dosen pembimbing dalam penyusunan skripsi ini, yang telah banyak meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan
7. Seluruh Dosen dan Karyawan IAIN Pekalongan.
8. Ayah, Ibu dan Adikku yang selalu memberikan motivasi.
9. Sahabat-sahabat jurusan Ekonomi Syariah seperjuangan angkatan 2016.

Penulis menyadari bahwa baik dalam penyajian, pemilihan kata-kata, dan pembahasan materi skripsi ini masih jauh dari sempurna, dikarenakan keterbatasan dari pengetahuan dan wawasan penulis. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik, saran dan segala bentuk pengarahan yang membangun guna perbaikan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga karya kecil ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak, yang secara khusus dapat memberikan manfaat kepada penulis, dan dapat memberikan manfaat kepada pembaca pada umumnya. Aamiin.

Pekalongan, Mei 2021  
Penulis



**Slamet Rudianto**  
NIM. 201311623

## DAFTAR ISI

|                                                |              |
|------------------------------------------------|--------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>                     | <b>i</b>     |
| <b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b> | <b>ii</b>    |
| <b>NOTA PEMBIMBING .....</b>                   | <b>iii</b>   |
| <b>PENGESAHAN.....</b>                         | <b>iv</b>    |
| <b>PERSEMBAHAN.....</b>                        | <b>v</b>     |
| <b>MOTTO .....</b>                             | <b>vi</b>    |
| <b>ABSTRAK .....</b>                           | <b>vii</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                     | <b>ix</b>    |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                         | <b>xi</b>    |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>                       | <b>xiv</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                      | <b>xvi</b>   |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                   | <b>xvii</b>  |
| <b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>             | <b>xviii</b> |
| <br>                                           |              |
| <b>BAB I    PENDAHULUAN .....</b>              | <b>1</b>     |
| A. Latar Belakang Masalah .....                | 1            |
| B. Rumusan Masalah.....                        | 6            |
| C. Tujuan Penelitian .....                     | 6            |
| D. Manfaat Penelitian .....                    | 7            |

|                                                        |           |
|--------------------------------------------------------|-----------|
| E. Sistematika Pembahasan .....                        | 8         |
| <b>BAB II KERANGKA TEORI.....</b>                      | <b>9</b>  |
| A. Landasan Teori .....                                | 9         |
| B. Tinjauan Pustaka.....                               | 23        |
| C. Kerangka Berpikir.....                              | 28        |
| D. Hipotesis .....                                     | 30        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>                  | <b>32</b> |
| A. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....               | 32        |
| B. Setting Penelitian .....                            | 32        |
| C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel..... | 32        |
| D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....   | 34        |
| E. Sumber Data.....                                    | 36        |
| F. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data .....         | 37        |
| G. Teknik Analisis Data .....                          | 39        |
| <b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....</b>        | <b>45</b> |
| A. Deskripsi Data .....                                | 45        |
| B. Analisis Data .....                                 | 48        |

|                               |           |
|-------------------------------|-----------|
| C. Pembahasan.....            | 52        |
| <b>BAB V PENUTUP .....</b>    | <b>69</b> |
| A. Kesimpulan.....            | 69        |
| B. Saran .....                | 70        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>    | <b>72</b> |
| <b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b> | <b>I</b>  |

## **DAFTAR TABEL**

|            |                                                      |
|------------|------------------------------------------------------|
| Tabel 1.1  | Data Perkembangan Asset Kopsim NU Batang, 5          |
| Tabel 2.1  | Penelitian Terdahulu, 23                             |
| Tabel 3.1  | Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel, 35     |
| Tabel 3.2  | Instrumen Skala Likert,37                            |
| Tabel 4.1  | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin,45 |
| Tabel 4.2  | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia,46          |
| Tabel 4.3  | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan,47    |
| Tabel 4.4  | Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan, 47      |
| Tabel 4.5  | Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja, 49            |
| Tabel 4.6  | Uji Validitas Variabel Stres Kerja, 49               |
| Tabel 4.7  | Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja,50           |
| Tabel 4.8  | Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan, 50          |
| Tabel 4.9  | Uji Reliabilitas, 51                                 |
| Tabel 4.10 | Hasil Uji Normalitas, 53                             |
| Tabel 4.11 | Hasil Uji Multikolinieritas, 54                      |
| Tabel 4.12 | Hasil Uji Glejser, 55                                |
| Tabel 4.13 | Hasil Uji Linieritas, 56                             |
| Tabel 4.14 | Hasil Uji Regresi Linier Berganda, 56                |
| Tabel 4.15 | Hasil Uji Parsial, 59                                |

Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan, 60

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi, 61



## DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2.1    Kerangka Berpikir, 28
- Gambar 4.1    Grafik *Normal Probability Plot*, 52
- Gambar 4.2    Grafik *Scatterplot*, 54

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1: Kuesioner dan Dokumentasi, I

Lampiran 2: Data Mentah, IX

Lampiran 3: Hasil Perhitungan SPSS, XV

Lampiran 4: Biodata Penulis, XXI

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

### 1. Konsonan

Fonem-fonem konsonan bahasa Arab yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi itu sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin        | Keterangan                 |
|------------|------|--------------------|----------------------------|
| ا          | Alif | tidak dilambangkan | tidak dilambangkan         |
| ب          | Ba   | B                  | Be                         |
| ت          | Ta   | T                  | Te                         |
| ث          | Sa   | ṡ                  | es (dengan titik di atas)  |
| ج          | Jim  | J                  | Je                         |
| ح          | Ha   | ḥ                  | ha (dengan titik di bawah) |
| خ          | Kha  | Kh                 | ka dan ha                  |
| د          | Dal  | D                  | De                         |
| ذ          | Zal  | Z                  | zet (dengan titik di atas) |
| ر          | Ra   | R                  | Er                         |
| ز          | Zai  | Z                  | Zet                        |
| س          | Sin  | S                  | Es                         |

|   |        |    |                             |
|---|--------|----|-----------------------------|
| ش | Syin   | Sy | es dan ye                   |
| ص | Sad    | ṣ  | es (dengan titik di bawah)  |
| ض | Dad    | ḍ  | de (dengan titik di bawah)  |
| ط | Ta     | ṭ  | te (dengan titik di bawah)  |
| ظ | Za     | ẓ  | zet (dengan titik di bawah) |
| ع | ‘ain   | ‘  | koma terbalik (di atas)     |
| غ | Gain   | G  | Ge                          |
| ف | Fa     | F  | Ef                          |
| ق | Qaf    | Q  | Qi                          |
| ك | Kaf    | K  | Ka                          |
| ل | Lam    | L  | El                          |
| م | Mim    | M  | Em                          |
| ن | Nun    | N  | En                          |
| و | Wau    | W  | We                          |
| ه | Ha     | H  | Ha                          |
| ء | Hamzah | `  | Apostrof                    |
| ي | Ya     | Y  | Ye                          |

## 2. Vokal

| Vokal tunggal | Vokal rangkap | Vokal panjang |
|---------------|---------------|---------------|
| أ = a         |               | آ = ā         |
| إ = i         | أَي = ai      | إِي = ī       |
| أ = u         | أَوْ = au     | أُو = ū       |

## 3. Ta Marbutah

*Ta marbutah* hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh:

مرأة جميلة                      ditulis                      *mar'atunjamīlah*

*Ta marbutah* mati dilambangkan dengan /h/

Contoh:

فاطمة                      ditulis                      *fātimah*

#### 4. *Syaddad* (tasydid, geminasi)

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddad* tersebut.

Contoh:

|      |         |                |
|------|---------|----------------|
| ربنا | ditulis | <i>rabbānā</i> |
|------|---------|----------------|

|      |         |                |
|------|---------|----------------|
| البر | ditulis | <i>al-birr</i> |
|------|---------|----------------|

#### 5. Kata Sandang (artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsiyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh:

|       |         |                   |
|-------|---------|-------------------|
| الشمس | ditulis | <i>asy-syamsu</i> |
|-------|---------|-------------------|

|       |         |                  |
|-------|---------|------------------|
| الرجل | ditulis | <i>ar-rojulu</i> |
|-------|---------|------------------|

|        |         |                    |
|--------|---------|--------------------|
| السيدة | ditulis | <i>as-sayyidah</i> |
|--------|---------|--------------------|

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf qomariyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

|       |         |                 |
|-------|---------|-----------------|
| القمر | ditulis | <i>al-qamar</i> |
|-------|---------|-----------------|

|        |         |                 |
|--------|---------|-----------------|
| البديع | ditulis | <i>al-badi'</i> |
|--------|---------|-----------------|

|        |         |                 |
|--------|---------|-----------------|
| الجلال | ditulis | <i>al-jalāl</i> |
|--------|---------|-----------------|

#### 6. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof / `/.

Contoh:

|      |         |                |
|------|---------|----------------|
| أمرت | ditulis | <i>umirtu</i>  |
| شيء  | ditulis | <i>syai'un</i> |

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam dunia bisnis, sumber daya manusia adalah asset yang memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya yang lain dapat berfungsi dan dijalankan apabila terdapat sumber daya manusia. Oleh sebab itu sumber daya manusia menjadi komponen utama yang harus diperhatikan serta dikembangkan oleh perusahaan agar tidak kalah saing dengan perusahaan lain. Karena seiring perkembangan zaman, akan muncul berbagai macam rintangan (Moeherin, 2012).

Karyawan diharapkan mampu menjadi kunci keunggulan serta ketangguhan dari perusahaan agar tidak dapat ditiru oleh perusahaan lain. Menurut (Feru Liawandy, Sri Indarti dan Marzolina, 2014) didalam penelitiannya bahwa tingginya tingkat kinerja karyawan akan berdampak pada kemajuan perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan dunia kerja yang sangat kompetitif. Maka upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan bagi manajemen karena kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan bergantung dari kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada.

Teori kinerja mencakup konsep kinerja, definisi kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut (Rivai, 2005) konsep kinerja ialah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Menurut (Mangkunegara, 2000) kinerja karyawan ialah hasil kerja secara

kuantitas dan kualitas yang diraih oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Menurut (Gibson, 1999), teori perilaku dan kinerja ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja, yaitu: variabel individu, variabel psikologis, dan variabel organisasi. Variabel individu mencakup kemampuan dan ketrampilan, latar belakang dan demografis, sedangkan variabel psikologis, mencakup persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Sedangkan variabel organisasi, mencakup sumber daya kepemimpinan, imbalan, struktur dan disain pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya : yang pertama ada variabel individu yaitu disiplin kerja, penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin merupakan suatu sikap yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku dari perorangan, kelompok atau masyarakat dengan wujud kepatuhan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang diterapkan untuk tujuan tertentu. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mampu menyelesaikan semua pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi aturan perusahaan yang berlaku. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik dari para karyawannya, maka perusahaan akan mengalami kesulitan mencapai tujuannya (Malayu S.P, 2014).

Faktor yang kedua ada variabel psikologis yaitu stres kerja, menurut (Medinal, Handiyanto Budisetio dan Wargianto, 2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terkadang karyawan sering dihadapkan dengan berbagai



masalah yang terjadi dalam perusahaan sehingga mudah terkena stres. Stres kerja diartikan sebagai suatu tekanan yang dialami karyawan karena berbagai macam pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan dengan baik. Ini mengindikasikan bahwa, stres dapat muncul saat seorang karyawan tidak mampu memenuhi semua tuntutan pekerjaan. Adanya pemicu munculnya stres yaitu ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, kurangnya dukungan fasilitas penunjang untuk menjalankan pekerjaan dan lain-lain. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan tanpa penanganan dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, depresi, dan frustrasi menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal sehingga kinerjanya akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan.

Faktor ketiga ada variabel organisasi yaitu lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat membuat semangat kerja menjadi turun dan akhirnya menurun juga produktifitas kerja dari karyawan tersebut. Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja, karena jika lingkungan kerja diperusahaan tersebut nyaman serta menyenangkan maka karyawan akan lebih rajin lagi dalam bekerja. Sehingga dapat meningkatkan kinerja dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kopsim NU Batang adalah Koperasi Primer Serba Usaha Syariah Muawanah, satu-satunya koperasi yang didirikan oleh lembaga perekonomian NU pada tanggal 14 april 2000 yang merupakan koperasi yang berlandaskan syariah islam dan menerima dan mendistribusikan dana islam yang berupa zakat, infaq, shodaqoh, hibah, dan wakaf yang dipercaya untuk disalurkan kepada pihak yang berhak menerimanya. Seiring dengan perkembangannya koperasi ini sudah memiliki banyak cabang yang tersebar diseluruh Indonesia. Namun untuk tetap dapat mampu bersaing seiring munculnya berbagai koperasi yang berlandaskan syariah islam di Batang, selain harus adanya dukungan dari para anggota, juga yang terpenting adalah kualitas kinerja dari para karyawannya. Tingginya tingkat kinerja dari para karyawan akan membuat koperasi menjadi maju dan berkembang pesat. Karena suatu koperasi harus mampu bertahan dalam ketatnya persaingan dunia kerja. Dengan demikian, maka upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan bagi manajemen karena kesuksesan dalam mencapai tujuan serta eksistensi perusahaan yang bergantung dari kualitas kinerja karyawan yang berada di dalam koperasi tersebut.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak M. Busro selaku manager dari Kopsim NU Batang, beliau mengatakan bahwa dalam satu tahun terakhir kinerja karyawannya sudah cukup baik, keberhasilan itu dapat dilihat dari perkembangan total asset koperasi dalam lima tahun terakhir.

Berikut ini merupakan tabel perkembangan asset Kopsim NU Batang dalam 5 tahun terakhir :

**Tabel 1.1**  
**Data Perkembangan Asset Kopsim NU Batang**

| Tahun | Jumlah Asset   |
|-------|----------------|
| 2015  | 7.558.713.659  |
| 2016  | 11.323.784.062 |
| 2017  | 14.704.817.363 |
| 2018  | 20.466.141.651 |
| 2019  | 24.044.668.365 |

Sumber : Data keuangan Kopsim NU Batang, (2020)

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa perkembangan jumlah asset dari tahun 2015-2019 Kopsim NU Batang mengalami peningkatan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan sudah baik. Keberhasilan ini dapat diperoleh karena kontribusi dari semua yang terlibat dalam kegiatan koperasi terutama dari kinerja para karyawan. Agar dapat konsisten dan meraih hasil yang maksimal setiap tahunnya itu tidaklah mudah, diperlukan kontribusi maksimal dari para penggerak koperasi, terutama kinerja dari para karyawannya. Untuk itu diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik agar dapat mengatur tentang kinerja karyawan. Maka dari itu peneliti ingin mencari tahu tentang bagaimana suatu koperasi dalam mengatur kinerja karyawannya agar mampu bersaing dengan koperasi yang lain.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan dan dipaparkan diatas, untuk dapat memahami dan mempelajari lebih mendalam maka penulis mengambil judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kopsim NU cabang Kab. Batang”.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang diatas, maka dapat ditulis rumusan masalah yaitu sebagai berikut::

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kopsim NU cabang Kab. Batang?
2. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kopsim NU cabang Kab. Batang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kopsim NU cabang Kab. Batang?
4. Apakah disiplin kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kopsim NU cabang Kab. Batang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah diatas, maka dapat ditulis tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kopsim NU cabang Kab. Batang.
2. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kopsim NU cabang Kab. Batang.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kopsim NU cabang Kab. Batang.

4. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kopsim NU cabang Kab. Batang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis
  - a. Menambah ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
  - b. Menjadi bahan referensi bagi pihak lain yang terkait serta bahan informasi bagi mahasiswa dan masyarakat umum.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dikalangan akademisi yang akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan disiplin kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, dan menambah wawasan, pengalaman, dan mengaplikasikan pengetahuan teori yang diperoleh selama kuliah di Jurusan Ekonomi Syaria'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
  - b. Bagi IAIN Pekalongan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, penelitian ini diharapkan mampu menjadi sarana dalam memperluas ilmu dan wawasan serta dapat menjadi tambahan rujukan karya ilmiah atau bahan acuan pertimbangan dalam penulisan karya ilmiah.
  - c. Bagi Kopsim NU cabang Kab. Batang, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan bahan masukan dalam mengatasi masalah disiplin kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, serta

sebagai pertimbangan untuk merumuskan kebijakan-kebijakan baru dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

- d. Bagi karyawan Kopsim NU cabang Kab. Batang, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi sebagai acuan dalam meningkatkan kinerja agar dapat mencapai visi dan misi dari perusahaan.

## **E. Sistematika Pembahasan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

### **BAB II : KERANGKA TEORI**

Pada bab ini, peneliti menguraikan landasan teori dan penelitian terdahulu, serta kerangka berpikir dan hipotesis.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini, peneliti menguraikan jenis dan pendekatan penelitian, setting penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, Teknik analisis data.

### **BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini, peneliti menguraikan analisis yang dilakukan dalam penelitian ini. Bab ini berisi deskripsi objek penelitian, analisis data dan interpretasi hasil.

### **BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini, peneliti menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian ini dan saran-saran untuk penelitian selanjutnya

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopsim NU Cabang Kab. Batang. Hal ini dapat dibuktikan signifikan variabel disiplin kerja (X1) adalah  $0,000 < 0,05$  atau signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung} 3,965 > 2,0281$ , maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima.
2. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopsim NU Cabang Kab. Batang. Hal ini dapat dibuktikan signifikan variabel disiplin kerja (X2) adalah  $0,000 < 0,05$  atau signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung} -6,841 < 2,0281$ , maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopsim NU Cabang Kab. Batang. Hal ini dapat dibuktikan signifikan variabel disiplin kerja (X3) adalah  $0,005 < 0,05$  atau signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung} 2,955 > 2,0281$ , maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima.
4.  $F_{tabel}$ , yaitu  $73,585 > 2,87$  dan didapatkan nilai sig, F sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kopsim NU Cabang Kab. Batang.

5. koefisien determinasi memiliki *adjusted R square* sebesar 0,848. Hal ini berarti sebesar 84,8% kinerja karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu disiplin kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya ( $100\% - 84,8\% = 15,2\%$ ) dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Bagi Kopsim NU Cabang Kab. Batang :
  - a. Kopsim NU Cabang Kab. Batang perlu memperhatikan dan meningkatkan aspek disiplin baik dalam hal perilaku maupun dalam hal penyelesaian tugas pekerjaan seluruh karyawan. Seperti membuat peraturan yang tegas agar semua karyawan dapat disiplin dalam mentaati peraturan yang berlaku.
  - b. Kopsim NU Cabang Kab. Batang perlu memperhatikan dan mengatasi aspek stres kerja yang dialami para karyawannya. Seperti memberikan tugas sesuai dengan kesanggupan serta memberi suasana yang tenang dan kondusif contohnya memberi musik disela-sela istirahat agar para karyawan dapat bekerja sesuai dengan tujuan koperasi.
  - c. Kopsim NU Cabang Kab. Batang perlu memperhatikan keadaan lingkungan kerja karyawan. Seperti menyediakan peralatan kerja dan seluruh fasilitas kerja yang lengkap agar dapat menunjang penyelesaian



tugas menjadi lebih efektif dan efisien sehingga kinerja karyawan meningkat.

- d. Karyawan juga diharapkan mampu bekerja secara maksimal sesuai standar yang ditetapkan oleh Kopsim NU Cabang Kab. Batang.

2. Bagi peneliti selanjutnya:

- a. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan sebagainya.
- b. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan menerapkan penelitian pada skala yang lebih besar baik dari segi sampelnya maupun dari segi objek penelitiannya.

## DAFTAR PUSTAKA

Buku

Abdurrahmat Fathoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.

Amirullah dan Hanafi, Rindyah. (2002). *Pengantar Manajemen Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Amstrong dalam kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Keunggulan bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Anwar Prabu AA. Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.

Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Anwar Sanusi.(2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Arikunto, Prof. Dr. Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.  
As'ad, Mohamad. (1991). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri Edisi Keempat*. Yogyakarta: Liberty.

Avin Fadila Helmi. (1996). *Disiplin Kerja Bulletin Psikologi*, tahun iv, nomor 2.

Cohen, L, et al. (2007). *Research Methods in Education (sixth edition)*. New York: Routledge.

Danim, Sudarman. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rhineka Cipta.

Dwi Priyatno. (2008). *Mandiri belajar SPSS*. Yogyakarta : Mediakom.

Ghozali, Imam. (2006). *Analisis Multivariate SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gomes, F Cardoso. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Ivankevich, John M., Robert Konopaske dan Michael T. Matteson. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Kartono, Kartini. (2003). *Pemimpin dan Kepemimpinan Cetakan Kesebelas*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Lijan Poltak Sinambela, (2012). *Kinerja Pegawai, Teori pengukuran dan implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior*. Seventh Edt, Mc. Graw-Hill.
- Mahmud. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2006). *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2014). *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malthis, Robert. L, John H. Jackson. (2006). *Human Resource Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Malthis, Robert. L. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar, P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Maribot Tua Efendi Harianja. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survei Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Moeherin. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompeten*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Moenir, A.S, (1983). *Pendekatan Manusia Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.

- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mudrajad Kuncoro. (2007). *Metode Kuantitatif : Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi Ketiga*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Nawari. (2010). *Analisis Regresi dengan MS Excel 2007 dan SPSS*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Nitisemito, A. (1982). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia.
- Nitisemito, (1999). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia.
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Purbayu Dwi Santosa dan Asharu. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*, Yogyakarta : ANDI.
- Rivai, Veitzal. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Robbin, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Rosyady Ruslan. (2010). *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiadi, N.H. (2005). *Pendekatan Teoritis dan Praktis Komitmen Organisasional : Bagaimana Komitmen Karyawan diwujudkan dalam Organisasi*. Jurnal.
- Siagian, Sondang P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RnD*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2002). *Prosedur Penelitian : Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sukardi.(2005).*Metodologi Penelitian Pendidikan, Kompetensi dan Praktiknya, Cet. III*.Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sule, Erni Trisnawati dan Kurniawan Saefullah. (2006). *Pengantar Manajemen*. Jakarta:Kencana.
- Syofian Siregar. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta : Kencana.
- Veithzal Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers, Ed 2.
- Yusuf Nalim, Salafudin. (2012).*Statistika Deskriptif*. Pekalongan: STAIN PRESS.
- Jurnal
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1993). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization*. Journal of Occupational Psychology. Vol. 63. 1-18. Jakarta: Ghalia.
- Belly Okta Wijaya,(2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi dan Intensif terhadap Kinerja Karyawan KSP Rukun Iku Agawae Santoso*. Jurnal Ekobis Vol.1 No.4
- Feru Liawandy, Sri Indarti dan Marzolina. (2014). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru*. Jom FEKON Vol.1 No.2.
- Medinal, Hadiyanto Budisetio dan Wargianto. (2016). *Analisis Pengaruh Disiplin, Stress dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dan Berdampak pada Produktivitas Kerja studi kasus di RS. Bakti Timah Pangkalpinang*. JIPMB Vol.14, No.2.
- Yohana Lasmaria Panggabean,(2019). *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerjaterhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Simalinggun*, Jurnal Manajemen Vol.5 No.1
- Yunisa Mahardiani dan Ari Pradhanawati. (2014). *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu wilayah Kota Semarang*. Jurnal Administrasi Bisnis, V2