

**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN
KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
ARIF CILUN *SHUTTLECOCK* DI DESA SUMENGKO**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
pada Program Studi Manajemen



OLEH :

FAHMI CIPTA MAHARDIKA

NPM: 19.1.02.02.0227

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2024

Skripsi oleh:

FAHMI CIPTA MAHARDIKA

NPM: 19.1.02.02.0227

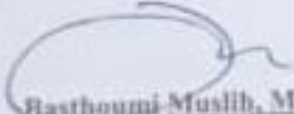
Judul:

**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN
KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
ARIF CILUN *SHUTTLECOCK* DI DESA SUMENGKO**

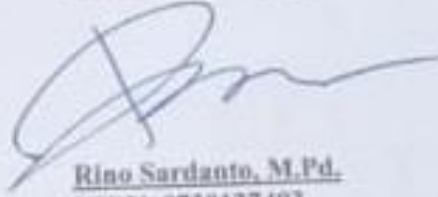
Telah disetujui untuk diajukan kepada
Panitia Sidang Skripsi Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UNP Kediri

Tanggal : 2 Juli 2024

Dosen Pembimbing I


Hasthoumi Muslib, M.M.
NIDN. 0701018607

Dosen Pembimbing II


Rino Sardanto, M.Pd.
NIDN. 0730127403

Skripsi oleh:

FAHMI CIPTA MAHARDIKA

NPM: 19.1.02.02.0227

Judul:

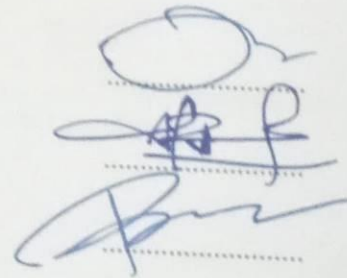
**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN
KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
ARIF CILUN SHUTTLECOCK DI DESA SUMENGKO**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal 10 Juli 2024

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Basthoumi Muslih, M.M.
2. Penguji I : Restin Meilina, M.M
3. Penguji II : Rino Sardanto, M.Pd.



Mengetahui,
Dekan FEB

Dr. Amin Tohari, M.Si.
NIDN. 0715078102

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : FAHMI CIPTA MAHARDIKA
Jenis Kelamin : Laki-Laki
NPM : 19.1.02.02.0227
Fak/Jur/Prodi : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 2 Juli 2024






FAHMI CIPTA MAHARDIKA
NPM: 19.1.02.02.0227

MOTTO

**“Semakin Panjang Perjalanan Semakin Banyak Bekal Yang Harus
Disiapkan”**

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

-  Kedua Orang Tuaku.
-  Keluarga Besarku.
-  Almamater Universitas Nusantara PGRI Kediri.

ABSTRAK

Fahmi Cipta Mahardika: Analisis Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Arif Cilun *Shuttlecock* di Desa Sumengko, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2024.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kedisiplinan, Kinerja Karyawan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kedisiplinan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Arif Cilun *Shuttlecock* di Desa Sumengko. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik yang digunakan adalah asosiatif kausal. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Arif Cilun *Shuttlecock* di Desa Sumengko sebanyak 38 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 38 responden (*total sampling*) dan dianalisis dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja, kompensasi, dan kedisiplinan secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Arif Cilun *Shuttlecock* di Desa Sumengko. Keterbatasan penelitian ini adalah kurangnya waktu pengambilan sampel.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur hanya bagi Tuhan YME oleh karena anugerah-Nya yang melimpah, kemurahan, dan kasih setia yang besar akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penyusunan skripsi ini merupakan tugas akhir dari peneliti yang disusun sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M). Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa sejak awal hingga terselesainya penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga, dan sebagainya dan tentunya tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Amin Tohari, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Basthoumi Muslih, M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah rela meluangkan waktu dan bimbingan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi
5. Rino Sardanto, M.Pd selaku Dosen Pembimbing II yang telah rela meluangkan waktu dan bimbingan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi.
6. Seluruh Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen

7. Almamaterku Universitas Nusantara PGRI Kediri
8. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, saran serta kritik yang membangun sangat penulis harapkan.

Demikian semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak yang berkepentingan.

Kediri, 2 Juli 2024



Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan.....	6
F. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori.....	8
1. Kinerja Karyawan.....	8
2. Lingkungan Kerja.....	12
3. Kompensasi.....	14
4. Kedisiplinan.....	18
B. Penelitian Terdahulu.....	20
C. Kerangka Berpikir.....	22
D. Kerangka Konsep.....	26
E. Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Variabel Penelitian.....	28
1. Identifikasi Variabel Penelitian.....	28
2. Definisi Operasional Variabel.....	29

B. Teknik dan Pendekatan Penelitian	31
1. Pendekatan Penelitian.....	31
2. Teknik Penelitian.....	32
C. Tempat dan Waktu Penelitian	32
1. Tempat Penelitian	32
2. Waktu Penelitian	32
D. Populasi dan Sampel	33
1. Populasi	33
2. Sampel	33
E. Instrumen Penelitian.....	38
1. Pengembangan Instrumen Penelitian.....	34
2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	35
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	38
1. Sumber Data	38
2. Langkah-Langkah Pengumpulan Data	39
G. Teknik Analisis Data	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subjek Penelitian	46
1. Sejarah Singkat Arif Cilun <i>Shuttlecock</i>	46
2. Visi dan Misi	48
3. Karakteristik Responden.....	47
B. Deskripsi Data Variabel Penelitian	48
C. Analisis Data	54
1. Pengujian Asumsi Klasik	55
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
3. Uji Koefisien Determinasi	61
D. Pengujian Hipotesis.....	62
1. Uji t.....	62
2. Uji F.....	63
E. Pembahasan	64

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	67
B. Saran.....	67
Daftar Pustaka	69
Lampiran-lampiran.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu	21
3.1	Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	34
3.2	Pedoman Pemberian Skor	35
3.3	Hasil Uji Coba Validitas	36
3.4	Hasil Uji Coba Reliabilitas	38
4.1	Jenis Kelamin Responden	47
4.2	Usia Responden	47
4.3	Tingkat Pendidikan Responden	48
4.4	Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja.....	49
4.5	Deskripsi Data Variabel Kompensasi	50
4.6	Deskripsi Data Variabel Kedisiplinan	51
4.7	Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan	47
4.8	Hasil Uji Multikolienaritas	57
4.9	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
4.10	Hasil Adjusted R ²	61
4.11	Hasil Uji t.....	62
4.12	Hasil Uji F.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1 Produksi <i>Shuttlecock</i>	2
2.1 Proses Pemberian Kompensasi	17
2.2 Kerangka Konsep Penelitian.....	26
4.1 Hasil Uji Normalitas	56
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	58

LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	71
2. <i>Output</i> SPSS.....	75
3. Data Penelitian	86
4. Surat Ijin Penelitian.....	91
5. Surat Keterangan Penelitian.....	92
6. Kartu Bimbingan.....	93

BAB I

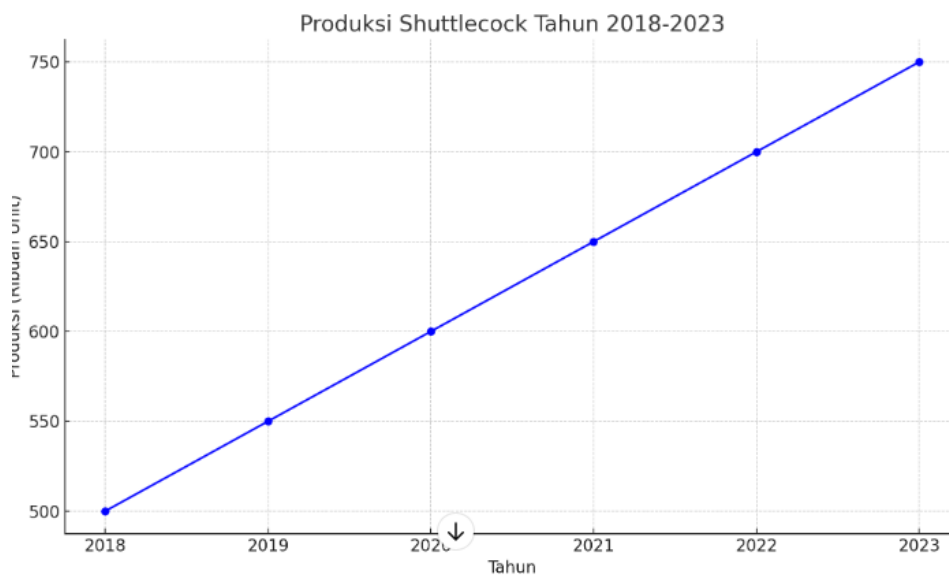
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat telah membawa perubahan signifikan serta menciptakan paradigma baru dalam organisasi. Organisasi modern tidak lagi hanya berfokus pada pencapaian produktivitas yang tinggi semata. Sebaliknya, mereka semakin memperhatikan kinerja dalam seluruh proses pencapaian tujuan. Baik dalam organisasi pemerintah maupun swasta, tujuan yang telah ditetapkan dicapai melalui struktur organisasi yang digerakkan oleh sekelompok individu yang berperan aktif sebagai pelaku utama dalam mencapai visi dan misi organisasi. Untuk itu, sebuah perusahaan memerlukan sistem manajemen yang efektif dan efisien. Selain itu, perusahaan harus mampu menyesuaikan diri serta menghadapi setiap perubahan yang terjadi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah alat untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Rosento (2019:2), manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Sumber daya yang terampil sangat dibutuhkan dalam bagian pemasaran, karena bagian terpenting dalam suatu bisnis keuangan terletak pada bagian produksi suatu perusahaan.

Perkembangan produksi *shuttlecock* secara umum di Indonesia dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber: Nugroho, A., Prasetyo, B., & Wardhani, R. (2020).

Gambar 1.1
Produksi *Shuttlecock*

Data ini menunjukkan peningkatan produksi *shuttlecock* setiap tahunnya, mencerminkan pertumbuhan industri yang konsisten. Kinerja karyawan adalah komponen krusial yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan kedisiplinan berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Studi ini berfokus pada Arif Cilun *Shuttlecock* di Desa Sumengko, sebuah usaha kecil menengah (UKM) yang bergerak di bidang produksi barang. UKM ini menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di Arif Cilun *Shuttlecock*.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan perusahaan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti (2017:43), mendefinisikan bahwa “lingkungan kerja” adalah “bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya”. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat dan perlengkapan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Fadli (2020) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan atau balas jasa kepada karyawan. Menurut Hasibuan (2016:83) kompensasi merupakan “sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding”. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk lebih memotivasi dalam meningkatkan kinerja di perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Pardita & Surya, (2020)

menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu kedisiplinan. Kedisiplinan karyawan diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pada perusahaan terkait. Menurut Singodimedjo (2016:159), disiplin adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Hal ini dapat dilihat di perusahaan, karyawan yang sering tidak masuk kerja tanpa keterangan dan hadir tidak tepat waktu. Penelitian yang dilakukan oleh Azhar et al (2020), menunjukkan hasil bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan dengan kinerja karyawan.

Sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada perusahaan besar dan sektor formal, sementara penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada UKM, khususnya di sektor manufaktur di daerah pedesaan, masih terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap tersebut dengan menganalisis pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan pada Arif Cilun *Shuttlecock* di Desa Sumengko.

Arif Cilun *shuttlecock* memproduksi berbagai jenis *shuttlecock* yang digunakan dalam latihan, turnamen amatir, hingga kompetisi profesional. Masalah yang dihadapi di perusahaan yaitu kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif yang dibuktikan dengan fasilitas toilet perusahaan yang tidak terawat serta kamera pengaman (CCTV) banyak yang tidak berfungsi dan sering

error. Apabila hal ini dibiarkan berlarut-larut akan menyebabkan dampak yang kurang baik terhadap perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang dirasa kurang oleh karyawan, sistem kerja borongan menjadikan karyawan belum mendapatkan gaji sesuai dengan yang diharapkan. Karyawan yang sering datang terlambat serta tidak masuk kerja sesuai jadwal menjadikan tingkat disiplin karyawan yang rendah.

Berdasarkan uraian dan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti **“Analisis Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan Pada Arif Cilun Shuttlecock Di Desa Sumengko”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada karyawan yaitu Lingkungan kerja yang kurang kondusif yang dibuktikan dengan fasilitas toilet perusahaan yang tidak terawat serta kamera pengaman banyak yang tidak berfungsi dan sering *error*. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang dirasa kurang oleh karyawan, sistem kerja borongan menjadikan karyawan belum mendapatkan gaji sesuai dengan yang diharapkan. Karyawan yang sering datang terlambat serta tidak masuk kerja sesuai jadwal menunjukkan bahwa tingkat disiplin karyawan yang rendah.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini hanya membatasi penelitian mengenai lingkungan kerja, kompensasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada Arif Cilun *Shuttlecock* di Desa Sumengko agar dalam penelitian tidak melebar ataupun meluas dari pokok pembahasan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, agar suatu permasalahan lebih tampak jelas maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Arif Cilun *Shuttlecock* di Desa Sumengko?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Arif Cilun *Shuttlecock* di Desa Sumengko?
3. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Arif Cilun *Shuttlecock* di Desa Sumengko?
4. Apakah lingkungan kerja, kompensasi, dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Arif Cilun *Shuttlecock* di Desa Sumengko?

E. Tujuan Penelitian

Dengan rumusan masalah di atas, maka dapat diketahui tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Arif Cilun *Shuttlecock* di Desa Sumengko.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Arif Cilun *Shuttlecock* di Desa Sumengko.
3. Untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Arif Cilun *Shuttlecock* di Desa Sumengko.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Arif Cilun *Shuttlecock* di Desa Sumengko.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis
 - a. Dapat dijadikan alat penambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kompensasi, kedisiplinan dan kinerja karyawan.
 - b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan pengaplikasian ilmu pengetahuan.
 - c. Dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang penerapan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya di bidang kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian (suatu pendekatan praktik)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, W.S, Herman S, dan Susenohadi P. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen* (Issue 1).
- Fadli, A. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Modern Plasindo Mutiara. *ISSN:1979-5408, Vol. 13 No.*
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: CAPS (Center of Academy Publishing Service).
- Handoko, T., & Hani. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gama Media.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar Dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Irham Fahmi. (2018). *Perilaku Organisasi (Teori, Aplikasi, dan Kasus)*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maulidiyah, K. (2017). *Tips Menata Ruangan Kantor Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Kantor*.
- Muizu, W.O.Z., Umi K, dan Ernie T.S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia Volume 2,*.
- Muslih, B, Restin M, Rino S, dan Dodi K.H.S. (2019). Pentingnya Sebuah Kinerja Dipandang Dari Segi Gaya Komunikasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan PENATARAN* Vol. 4 No.:111–210.
- Pardita, I. P. I., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No.*
- Rauan, F. J., & Tewal, B. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres

Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA, Vol.7 No.4.*

Rosento, & Karlina, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.

Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja Edisi Kesatu*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Setiana, A.R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.

Setiawan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, S P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia. Administrasi Bisnis FISIP Universitas Diponegoro* 12–55.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2016). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rajawali.