

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Tidak hanya sekadar minuman, kopi adalah budaya, tradisi, tren dan gaya hidup yang sekarang dikonsumsi semua lapisan masyarakat. Terlebih sejak era media sosial, generasi milenial mengarahkan kopi ke strata yang lebih bergengsi. Dahulu, kopi biasa ditemukan di warung-warung sederhana. Kini kopi juga lazim dinikmati di tempat-tempat berdekorasi estetik dengan harga premium, sehingga frekuensi untuk datang ke *cafe* semakin meningkat. Rata-rata alasan milenial datang ke *cafe* adalah untuk melakukan interaksi atau istilahnya ‘ngobrol-ngobrol’ di tempat yang instagramable dan memiliki suatu ceritanya sendiri. Selain itu juga kecenderungan masyarakat yang senang makan sambil berkumpul dengan keluarga atau teman sekaligus untuk refreshing. Tren tersebut memberikan berbagai dampak, disatu sisi bisa membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat, sisi lainnya profesi seperti barista juga semakin dikenal dan bahkan menjadi profesi idaman anak-anak milenial jaman sekarang. Disamping menjual minuman dan makanan dengan harga terjangkau, *cafe* juga wajib menyajikan pelayanan yang menarik. Hal ini dikarenakan kecenderungan masyarakat yang mencari makanan enak, murah, harga terjangkau dan tentunya pelayanan yang maksimal. Pengelolaan *cafe* di samping mengedepankan tampilan produk yang dijual juga membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang tepat. Dalam hal ini sumber daya manusia merupakan penggerak kreativitas dan inovasi dalam organisasi yang

nantinya akan meningkatkan reputasi dan profit *cafe* dalam kurun waktu yang panjang.

Sejalan dengan pernyataan Rivai (2009) mengatakan bahwa perusahaan yang ingin berumur panjang dan *sustainable*, harus menempatkan SDM yang handal sebagai *human capital*. Pembinaan SDM diperusahaan harus diprioritaskan untuk meningkatkan kinerja, mengembangkan budaya organisasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibel (Rivai, 2009). Dari beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa pentingnya peranan sumber daya manusia dalam mewujudkan keselarasan visi dan misi perusahaan pada kajian ini yaitu *cafe* perlu diimbangi dengan kemampuan organisasi dalam menetapkan nilai-nilai yang mengarah pada tingginya tingkat kenyamanan karyawan terhadap organisasi.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan (Mahardhika, 2013).

Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Arianty, Bahgia, Lubis, & Siswadi, 2016). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor diantaranya yaitu motivasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi. Faktor pertama adalah motivasi, motivasi yang tinggi dari seluruh bagian organisasi, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Beberapa pakar yang mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah: Hasibuan (dalam Sutrisno, 2017), faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal adalah dengan adanya motivasi. Menurut Invanko (dalam Yusuf, 2018), bahwa dorongan terhadap motivasi mempengaruhi standar kinerja karyawan. Motivasi dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memaksimalkan pencapaian tujuan organisasi Hasibuan (dalam Kurniasari, 2018).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2019), Andayani (2019), Shaleh (2018), memperoleh hasil penelitian bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Suwati (2013) bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Mardiana (2011) mengatakan jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Suprayitno dan Sukir (2017) menambahkan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja. Hal ini disebabkan, pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat serta kurang mencurahkan tenaga juga pikirannya terhadap tugasnya.

Penelitian yang dilakukan Siahaan dan Bahri (2019), Siagian dan Khair (2018), Tanjung (2018), Prakoso, dkk (2014), memperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, berbeda dengan penelitian yang dilakukan Arianto (2013), Jufrizen (2020) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga mengenai komitmen organisasi juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen yang tinggi dari seluruh bagian organisasi, dapat meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Komitmen terhadap perusahaan adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, dan perusahaan (Wibowo, 2013). Komitmen untuk perusahaan mencerminkan tingkat keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan perusahaan dan terikat pada tujuannya. Selain itu untuk mendapatkan kinerja yang diharapkan, setiap perusahaan perlu menerapkan disiplin bagi setiap sumber daya manusia yang terlibat didalamnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Muis (2018), Richard (2018), Meutia (2019), memperoleh hasil penelitian bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Alam (2020), menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Kemudian faktor keempat yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan norma dan perilaku yang semestinya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Secara umum, individu dilatarbelakangi oleh budaya yang mempengaruhi perilaku mereka. Budaya menuntut individu memberi petunjuk pada mereka mengenai apa saja yang harus diikuti dan dipelajari (Ernawan, 2011). Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja didukung oleh pendapat Robbin (2006) bahwa karyawan membentuk persepsi subjektif mengenai organisasi berdasarkan pada faktor-faktor seperti toleransi atas resiko, tekanan pada tim, dan dukungan orang. Sebenarnya persepsi keseluruhan ini menjadi budaya atau kepribadian organisasi itu. Persepsi yang mendukung atau tidak mendukung ini

kemudian mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan, dengan dampak yang lebih besar pada penguatan budaya.

Beberapa penelitian yang dilakukan oleh, Shaleh (2018), Jufrizen (2020), Andayani (2019), dengan adanya budaya organisasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Mustikaningsih (2014), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, atau dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh budaya organisasi.

**Tabel 1.1**  
***Research Gap***

Variabel		Hasil	Peneliti
Independen	Dependen		
Motivasi	Kinerja Karyawan	Berpengaruh	Siahaan dan Bahri (2019)
			Agusta (2013)
			Hasibuan (2019)
			Shaleh (2018)
			Andayani (2019)
Tidak Berpengaruh		Suwati (2013)	
Lingkungan Kerja		Berpengaruh	Siahaan dan Bahri (2019)
			Siagian dan Khair (2018)
			Tanjung (2018)
			Prakoso, dkk (2014)
	Tidak Berpengaruh	Arianto (2013)	
	Jufrizen (2020)		
Komitmen Organisasi	Berpengaruh	Shaleh (2018)	
		Muis (2018)	
		Richard (2018)	

Budaya Organisasi			Meutia (2019)
			Nadapdap (2017)
		Tidak Berpengaruh	Alam (2020)
		Berpengaruh	Arianto (2013)
			Shaleh (2018)
			Jufrizen (2020)
			Muis (2018)
	Andayani (2019)		
Tidak Berpengaruh	Mustikaningsih (2014)		

*Sumber: berbagai jurnal, 2022*

Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan membutuhkan kolaborasi antara motivasi, lingkungan kerja, komitmen, dan budaya organisasi yang mampu menjadi satu kesatuan kokoh sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai dengan pencapaian tujuan. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti memfokuskan penelitian pada seberapa besar motivasi, lingkungan kerja, komitmen, dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan *cafe* yang tersebar di Semarang Tengah. Oleh karena itu, penelitian ini diberi judul **“Analisis Motivasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan *Cafe* di Semarang Atas)”**.

## **1.2 Perumusan Masalah dan Batasan Masalah**

### **1.2.1 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis dapat merumuskan masalah yaitu:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Cafe* di Semarang Atas?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Cafe* di Semarang Atas?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *cafe* di Semarang Atas?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Cafe* di Semarang Atas?

### **1.2.2 Batasan Masalah**

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan oleh peneliti pada latar belakang diatas, maka peneliti memberikan batasan-batasan pada masalah yang diteliti, yaitu:

1. Penelitian ini akan dilaksanakan di daerah Semarang Atas, Tembalang Kota Semarang.
2. Peneliti membatasi variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu motivasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan *cafe* di Semarang Atas.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *cafe* di Semarang Atas.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan *cafe* di Semarang Atas.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan *cafe* di Semarang Atas.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis.**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terutama untuk mengembangkan kajian dalam akuntansi manajemen yang berfokus pada kinerja karyawan, sehingga dapat digunakan sebagai bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis.**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan evaluasi maupun masukan dan informasi kepada manajemen dalam pengelolaan Cafe apakah sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Penelitian ini diharapkan sebagai alat pemberi informasi dan pengetahuan bagi karyawan mengenai kinerja karyawan itu sendiri.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan penyelesaian dari penelitian ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan ini sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan dikemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini akan teori yang berhubungan dengan penelitian terdahulu, dan hipotesis.

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

Bab ini akan dikemukakan lokasi penelitian, operasional variabel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Dalam bab ini akan dikemukakan sejarah singkat *cafe*, struktur organisasi, dan aktifitas.

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

Dalam bab ini di bahas tentang berbagai hasil penelitian dan variable-variabel penelitian yang ada dan pengajuan hipotesis yang akan dikemukakan dalam suatu pembahasan.

## **BAB VI : PENUTUP**

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alam. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta*. Sustainability (Switzerland), 4(1), 1–9.
- Andayani, Imelda. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Arends, Richard. 2018. *Learning to Teach: Belajar untuk Mengajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arianto, D.A.N. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal Economia, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013, Hal:191-200
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Bahri. 2019. *Pengantar Kewirausahaan Untuk Mahasiswa, Wirausahawan & Kalangan Umum*. Penerbit PT Pustaka Baru Yogyakarta.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. 2019. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan*. Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan, 1(1), 209–218.
- Erawati, Teguh dan Miftah Hurohman. 2017. *“Pengaruh Pajak Hotel, Pajak Penerangan Jalan, Pajak Reklame, dan Retribusi Pelayanan Persampahan/Kebersihan terhadap Pendapatan Asli daerah Kabupaten Bantul”*. Jurnal Akuntansi. Vol.1. No. 2.
- Ernawan, Erni R. 2011. *Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Alfabeta.
- Fuad, M, Cristine H., Nurlela, S., & Paulus Y.E.F. 2006. *Pengantar bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- George, J.M. & Jones, G.R. 2005. *Essentials of managing organizational behavior* (\$th ed). New Jersey: Upper Saddle River
- Ghozali, I, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, 2012. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Haris, H. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Layanan di PT. Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi dan Ritel Bandung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 19(2), 135±151.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A. A. 2021. *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas Reliabilitas*. Health Books Publishing.
- Jufrizen dan Khairani Nurul Rahmadhani. 2020. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi”. *Jmd: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara* Vol. 3(1):66–79.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kurniasari, R. 2018. Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta, II (1), 32–39.
- Leblebici. 2014. *Impact of Workplace Quality on Employee Productivity: Case Study of a Bank in Turkey*. *Journal Of Business, Economic & Finance*, 1(1), 38-49.
- Luthans, F. 2006. *Organizational behavior (10th ed)*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Mahardhika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)*. Malang: *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4.

- Mangkunegara, A. A. 2013. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung)*. Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, M. 2011. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Mekta, H. Q. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi Terhadap Konektivitas Karyawan PT. Indiara Kelana Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Meutia, Farah dan Kristanti, Farida. 2019. *Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Ukuran Perusahaan, Dan Kepemilikan Publik Terhadap Pengungkapan Laporan Keberlanjutan (Studi pada Perusahaan Non Keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015-2017)*. Bandung. Universitas Telkom.
- Muis, Muhammad Ras, J. Jufrizen, And Muhammad Fahmi. 2018. “*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*”. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 1(1):9–25.
- Mustikaningsih dan Handayani. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan. Media Ekonomi dan Manajemen*. ISSN: 085- 1442, Vol.29 No. 1 Januari 2014.
- Nadapdap, Kristanty. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Permata Sari, Jurnal Ilmiah Methonomi*. Vol. 3. No. 1, Hal 1-9.
- Nita, Dian. 2020. *Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Extrupack Bekasi Barat*. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Pamungkas. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Surabaya Wilayah Kebalen*. Surabaya: Universitas 17 Agustus
- Prakoso, Bangun dkk. 2014. *Pengaruh Perputaran Modal Kerja dan Perputaran Piutang terhadap Profitabilitas Studi pada Perusahaan Pembiayaan Listing di BEI Periode 2009-2013*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol.15 No.1. Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
- Purwaningsih, Yustina Eko dan Liana, Lie. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior dimediasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional dalam Rangka Menghadapi*

- Persaingan Menyongsong AEC pada 2015*. Semarang: Universitas Stikubank Semarang.
- Rahardianto. 2021. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Keselamatan Kesehatan Kerja, Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Elnusa Petrofin Integrated Terminal Makassar*. Surabaya: Universitas 17 Agustus.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai dan Ella, Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Untuk Perusahaan. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, S. P. 1996. *Organization Behavior. Concepts, Controversies, Applications (7th ed.)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. 2008. *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbin S.P. & Judge, T.A. 2013. *Organizational Behavior*. Boston: Pearson
- Sanny, L., & Kristanti, S. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing Mall Lippo Cikarang*. Binus Business Review, 61-69.
- Saptutyningsih, Endah dan Setyaningrum, Esty. 2019. *Penelitian kuantitatif Metode dan Analisis*. Yogyakarta: Gosyen Publishing
- Saydam, G. 2006. *Built-in-trainingjurus jitu mengembangkan profesionalisme SDM*. Bandung: PT. Remaja Roksakarya.
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Bandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan ke lima)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Shaleh, Mahadin. 2018. *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. Makassar: Aksara Timur.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.

- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, T. S., & Khair, H. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Siagian, Tomy Sun Khair, Hazmanan, 1(1), 59–70.
- Siahaan, Syalimono dan Bahri, Syaiful. 2019. *Pengaruh Penempatan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Suprayitno dan Sukir. 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Susanti dan Palupiningdyah. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Turnover Intention sebagai Variabel Intervening*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suwati, Yuli. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda*. Samarinda: Universitas Mulawarman.
- Tanjung, H. 2018. *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1, 46–58.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- WR Condro, Rini. 2020. *Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Dampaknya Pada Etika Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)*. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Wulan, Cahya Widuri. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha)*. Malang: Universitas Brawijaya.