

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORK DISCIPLINE, WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN POLYCLINIC UNIT AT ROYAL PRIMA HOSPITAL MEDAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT POLIKLINIK DI RUMAH SAKIT ROYAL PRIMA MEDAN

Rachelia Avril Desy Silaban¹, Muhammad Agung Anggoro², Nurkhovivah Salam³, Munawarah⁴

PUI Human Resource Management Research and Innovation Centre, Universitas Prima Indonesia^{1,2,3}

Universitas Sumatera Utara⁴

muhammadagunganggoro@unprimdn.ac.id, nurkhovivahsalam60@gmail.com¹,
munawarah@usu.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of the work environment, work discipline, and work stress on the performance of employees in the Polyclinic Unit at Royal Prima Hospital Medan. This study uses a quantitative method with an associative approach. The population in this study were all employees of the Polyclinic Unit at Royal Prima Hospital Medan, with a sample of 50 respondents determined using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and coefficients of determination (R^2). The results of the study indicate that partially the work environment has a positive and significant effect on employee performance, while work stress also has a negative and significant effect on employee performance. Simultaneously, the work environment, work discipline, and work stress have a significant effect on employee performance in the Polyclinic Unit at Royal Prima Hospital Medan. This study is expected to be a consideration for the hospital in improving employee performance through improving the work environment, increasing work discipline, and managing work stress effectively.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan Unit Poliklinik di Rumah Sakit Royal Prima Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Unit Poliklinik di Rumah Sakit Royal Prima Medan, dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stress kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersamaan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stress kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan Unit Poliklinik di Rumah Sakit Royal Prima Medan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak rumah sakit dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja, peningkatan disiplin kerja, serta pengelolaan stress kerja secara efektif.

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

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia termasuk aset yang sangatlah krusial bagi tiap organisasi, termasuk RS, karena

kesuksesan bergantung pada kualitas dan kinerja karyawan, dan tidak hanya bergantung pada teknologi ataupun sistem manajemen. Kinerja karyawan yang optimal akan menunjang tingkat keberhasilan pada pelayanan rumah

sakit dalam memenuhi kebutuhan masyarakat, khususnya di bidang kesehatan. Alhasil, sejumlah faktor yang berdampak pada kinerja karyawan perlu mendapatkan perhatian yang serius dari manajemen.

Pelayanan kesehatan yang bermutu sangatlah bergantung pada kinerja karyawan, khususnya petugas unit poliklinik sebagai pihak terdepan pelayanan rawat jalan di RS Royal Prima Medan. Unit poliklinik berperan penting sebagai pintu awal pelayanan pasien, mulai dari pendaftaran, pemeriksaan awal, hingga kerjasama dengan tenaga medis. Oleh karena itu, petugas poliklinik dituntut memiliki kinerja yang profesional, cepat, tepat, serta mampu memberikan pelayanan yang ramah dan sesuai dengan standar operasional prosedur, sehingga tercipta pelayanan kesehatan yang efektif, efisien, dan memuaskan bagi pasien.

Kinerja petugas unit poliklinik diberi pengaruh oleh sejumlah faktor utama, yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, beserta stress kerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, tertata rapi, serta didukung sarana dan prasarana yang memadai bisa menumbuhkan dorongan beserta produktivitas karyawan. Kebalikannya, lingkungan kerja yang kurang menunjang bisa menurunkan konsentrasi, memperlambat pelayanan, dan meningkatkan risiko kesalahan. Selain itu, disiplin kerja yang terlihat dari keakuratan waktu, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur, beserta tanggung jawab ketika melaksanakan tugas sangat berperan dalam menjaga kelancaran rangkaian proses pelayanan. Disiplin kerja yang rendah berpotensi menyebabkan penumpukan antrean, meningkatnya waktu tunggu, dan menurunnya kepuasan pasien. Di sisi lain, stress kerja yang timbul akibat tingginya beban kerja dan tekanan

pelayanan dapat berdampak negatif terhadap kinerja apabila tidak dikelola dengan baik.

Berbagai permasalahan seperti lamanya waktu tunggu, keterlambatan administrasi, dan keluhan pasien menunjukkan perlunya pengelolaan yang lebih optimal terhadap ketiga faktor tersebut. Alhasil, studi ini sangatlah krusial dilaksanakan guna “menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan Unit Poliklinik Rumah Sakit Royal Prima Medan secara simultan ataupun parsial”. Diyakini temuan penelitian bisa dijadikan dasar dalam perumusan kebijakan pengelolaan SDM beserta peningkatan mutu layanan kesehatan.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti berminat melaksanakan penelitian mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Unit Poliklinik di Rumah Sakit Royal Prima Medan”**. Diyakini penelitian ini bisa berkontribusi dalam menemukan faktor-faktor yang paling dominan yang berdampak pada kinerja, sehingga bisa dijadikan bahan evaluasi dan perbaikan MSDM di RS.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Rumusan permasalahan penelitian menurut latar belakang tersebut mencakup:

- a. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Unit Poliklinik di RS Royal Prima Medan?
- b. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Unit Poliklinik di RS Royal Prima Medan?
- c. Apakah stress kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Unit Poliklinik di RS Royal Prima Medan?

- d. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja, beserta stress kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Unit Poliklinik di RS Royal Prima Medan secara bersamaan?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian menurut rumusan permasalahan tersebut ialah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Unit Poliklinik di RS Royal Prima Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Unit Poliklinik di RS Royal Prima Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan Unit Poliklinik di RS Royal Prima Medan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, beserta stress kerja terhadap kinerja karyawan Unit Poliklinik di RS Royal Prima Medan secara simultan.

1.4 TINJAUAN PUSTAKA

Dari tujuan penelitian yang sudah disusun, maka tinjauan pustaka pada penelitian ini adalah:

1.4.1 Lingkungan Kerja

Menurut Herlinda (2021:122) dalam Husna & Prasetya (2024), "lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekeliling pegawai yang bisa memengaruhi dirinya supaya melaksanakan tugas yang sudah diberikan".

Indikator lingkungan kerja

Danisa et al (2023) dalam Ikeda et al. (2015) mengungkapkan, indikator lingkungan kerja mencakup:

- 1) "Pencahayaannya ruang kerja
- 2) Warna
- 3) Udara

- 4) Suara"

1.4.2 Disiplin Kerja

Menurut Ajabar (2020:45) dalam Kaloko (2021), disiplin kerja ialah sarana yang dipakai manajer guna memengaruhi perilaku karyawan sekaligus menumbuhkan tingkat kesadaran diri serta kepatuhan mereka terhadap seluruh kebijakan dan prosedur ataupun norma sosial yang berlaku.

Indikator Disiplin Kerja

Berdasarkan Putri (2019) dalam Sanjaya & Desty Febrian (2024), indikator disiplin kerja meliputi:

- 1) "Tiba dan berangkat tepat waktu
- 2) Melakukan segala sesuatu dengan benar
- 3) Ikuti semua aturan dan peraturan yang berlaku"

1.4.3 Stress Kerja

Valentina (2021) dalam Rahmadani et al., (2023) mengungkapkan, stress kerja adalah faktor negatif dari lingkungan atau yang mampu menjadi pemicu stress, misalnya kelebihan pekerjaan, konflik peran/ambiguitas, kondisi kerja yang buruk yang berkaitan dengan pekerjaan tertentu.

Indikator Stress Kerja

Menurut Robins dalam Nadilah et al. (2023), 5 indikator stress kerja mencakup:

- 1) Tuntutan tugas
- 2) Tuntutan peraturan
- 3) Tuntutan antar pribadi
- 4) Struktur organisasi

1.4.4 Kinerja Karyawan

Menurut Adhari (2020:77) dalam Husna & Prasetya (2024), seberapa baik seorang karyawan menjalankan pekerjaannya selama periode waktu tertentu disebut ukuran kinerja mereka. Ukuran ini memperhitungkan kuantitas

ataupun kualitas pekerjaan mereka.

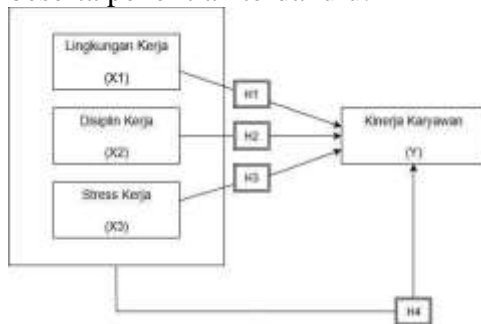
Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Lestari (2024) dalam (Rahmadani et al., 2023), terdapat 5 indikator kinerja karyawan, yakni mencakup:

- 1) “Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Tanggung jawab”

1.5 KERANGKA KONSEPTUAL

Model konseptual terlihat di Gambar 1.1 menurut analisis landasan teori beserta penelitian terdahulu:



Gambar 1. 1 Kerangka Konseptual

1.6 HIPOTESIS PENELITIAN

Dari kerangka pemikiran tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan menjadi:

H1 : “Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Unit Poliklinik di Rumah Sakit Royal Prima Medan”.

H2 : “Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Unit Poliklinik di Rumah Sakit Royal Prima Medan”.

H3 : “Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Unit Poliklinik di Rumah Sakit Royal Prima Medan”.

H4 : “Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stress kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Unit Poliklinik di Rumah Sakit Royal Prima Medan”.

METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penulis melaksanakan studi ini di RS Royal Prima di Kota Medan yang bertempat di Jl. Ayahanda No. 68A, Sei. Putih Tengah, Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara. Penelitian ini akan dilaksanakan mulai bulan Januari dan akan dilakukan hingga seluruh kegiatan penelitian selesai dilaksanakan

2.2 Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan metodologi, yakni teknik pengumpulan dan analisis data ini ditafsirkan dan mendapatkan hasil. Penelitian ini memakai jenis penelitian kuantitatif yang hasilnya berupa angka sebagai tafsiran hasil penelitian dengan membagikan kuisioner berupa *google form* kepada responden.

2.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang menjadi fokus utamadalam penelitian ini ialah keseluruhan karyawan unit Poliklinik yang saat ini bekerja di Rumah Sakit Royal Prima Medan yang berjumlah sebanyak 50 karyawan. Teknik sampling jenis “*Non Probability Sampling*” dengan teknik “*Purposive Sampling*” dipilih sebagai metode yang paling sesuai dalam studi ini, sampling yang dimodifikasi melalui sejumlah kriteria tertentu. (Sugiyono (2022:138) *purposive sampling* yakni sampel diambil menurut pertimbangan spesifik. Kriteria sampling penelitian ini ialah seluruh karyawan Unit Poliklinik yang berjumlah sebanyak 50 karyawan di Rumah Sakit Royal Prima Medan.

2.4 Teknik Pengambilan Data

Sugiyono (2020:192) mengungkapkan, “kuesioner ialah teknik pengumpulan data yang dilaksanakan melalui cara pemberian

seperangkat pertanyaan ataupun pernyataan tertulis kepada responden supaya dijawab”.

Teknik pengambilan sampling ini adalah teknik pengambilan sampling jenuh. Pengumpulan data pada penelitian ini akan memakai kuesioner sebagai instrumen utama guna mengukur stress kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, beserta persepsi kinerja karyawan di RS Royal Prima Medan.

Data penelitian ini termasuk data primer dari responden melalui kuesioner, wawancara, observasi, beserta survei secara langsung yang dilakukan pada karyawan rumah sakit dan data sekunder didapat dari dokumen ataupun laporan rumah sakit dengan

sumber utama adalah karyawan rumah sakit dan dokumentasi internal rumah sakit.

2.5 Identifikasi dan Defenisi Operasional Variabel Penelitian

- a. Variabel Bebas
Suatu variabel yang bisa berdampak pada variabel lainnya. Variabel bebasnya ialah “Lingkungan Kerja (X1)”, “Disiplin Kerja (X2)”, “Stress Kerja (X3)”.
- b. Variabel Terikat
Variabel ini diberi pengaruh oleh variabel bebas. “Kinerja karyawan” ialah variabel terikat dalam studi ini. Sejumlah variabel penelitian dan skala untuk mengukurnya diuraikan secara rinci di Tabel 2.1:

Tabel 2. 1 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Linkungan Kerja (X1)	Afandi (2018) <i>dalam</i> (Putri Hana Salsafila et al., 2023) mengungkapkan, Linkungan kerja ialah sesuatu yang terdapat di lingkungan tempat para karyawan bekerja sekaligus berdampak pada dirinya ketika melaksanakan tugas yang sudah diberikan, termasuk temperature, ventilasi, kelembaban, kegaduhan, penerangan, kebersihan tempat kerja beserta sejumlah alat perlengkapan kerja yang memadai ataupun tidak.	Menurut Prihanoro (2019:21) <i>dalam</i> (Anggita Putri Prisilia, 2024) Linkungan kerja, yakni mencakup: 1. “Hubungan antar pegawai 2. Suasana kerja 3. Fasilitas - fasilitas kerja”	Linkert
Disiplin Kerja (X2)	(Sutrisno, 2019) <i>dalam</i> (Musyafa, Sutrisno, (2019) <i>dalam</i> (Gea, 2022) 2025) mengungkapkan, disiplin kerja ialah sarana yang dipakaiterikat disiplin kerja mencakup : manajer untuk memperbaiki perilaku dan menjadi lebih sadar akan perlunya mengikuti seluruh aturan perusahaan beserta norma sosial yang relevan.	sejumlah indikator terkait disiplin kerja mencakup : 1. “Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat. 2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan. 3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain. 4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan lainnya”	Linkert

Stres Kerja (X3)	<p>Qoyyimah (2020) <i>dalam</i> (Arsita et al., 2024) mengungkapkan, stresss kerja ialah ketegangan yang berdampak pada emosi, proses berpikir, beserta kondisi seseorang.</p> <p>Menurut Afandi (2018) <i>dalam</i> (Rizky Linkert & Aprelyani, 2025) Sejumlah indikator stresss kerja mencakup:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. “Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan organisasi”
Kinerja Karyawan (Y1)	<p>(Wijonarko 2022) <i>dalam</i> (Marisyah, 2022) mengungkapkan, kinerja ialah hasil ataupun pencapaian kerja individu beserta kelompok berupakaryawan, yakni mencakup:</p> <p>Menurut Diputra (2018:20987) <i>dalam</i> (Linkert & Damayanti, Mendra, 2025), terdapat 5 indikator guna mengukur kinerja karyawan, yakni mencakup:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. “Kualitas Kerja 2. Kuantitas Pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas Kerja”

2.6 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel

2.6.1 Uji Validitas

Ghozali (2018:51) *dalam* (Ardiani et al., 2020) mengungkapkan, tujuan dari uji ini yakni guna mengukur kevalidan suatu kuisisioner. Biasanya syarat minimum untuk diyakini memenuhi syarat ialah ketika nilai nilai setiap indikataor adalah $>0,05$.

2.6.2 Uji Realiabilitas

Ghozali (2016:41) *dalam* (Ariantoro & Budhi, 2020) mengungkapkan, salah satu cara guna mengukur keandalan kuesioner selaku indikator suatu variabel yakni dengan melihat reliabilitasnya. Ketika responden mempertahankan pola respons yang konstan sepanjang waktu, bisa diyakini bahwa kuesioner tersebut andal sekaligus reliabel. Salah satu cara guna mengukur reliabilitas yakni dengan memeriksa cronbach alpha. Nilai cronbach alpha $> 0,6$ maknanya yakni suatu konstruk ataupun variabel diyakini reliabel.

2.7 Uji Asumsi Klasik

2.7.1 Uji Normalitas

Ghozali (2021:196) *dalam* (Sari & Hidayat, 2024) mengungkapkan, tujuan dari uji ini yakni guna mengetahui kenormalan variabel residual ataupun pengganggu dalam model regresi. Uji ini memakai rumus Kolmogorov-Smirnov. Tujuannya guna menetapkan kenormalan distribusi data. Ketika nilai sig $> 0,05$, maknanya data terdistribusi normal. Sementara ketika sig $< 0,05$ maknanya “data tidak berdistribusi normal”.

2.7.2 Uji Multikolinieritas

Menurut In, A. W. K., (2019) *dalam* (Prasetyo & Fahmy, 2025), tujuan uji ini yakni guna memeriksa

keberadaan kolinearitas ataupun interkorelasi dalam model regresi antar variabel bebas. Ketika 2 ataupun lebih variabel prediktor dalam model regresi mempunyai korelasi linier atau sangat kuat, maknanya variabel-variabel tersebut saling berkorelasi. Model regresi tidak memperlihatkan multikolinieritas ketika nilai VIF < 10 dan nilai toleransi untuk variabel bebas $> 0,1$.

2.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Duli (2019:122) *dalam* (Afrita, 2025), tujuan uji ini yakni guna menetapkan apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual antar observasi. Model regresi yang memenuhi kriteria tersebut disebut homoskedastisitas, yang maknanya bahwa varians residual tidak berubah antar observasi.

2.8 Model Analisis Data Penelitian

2.8.1 Analisis Regresi Linier

Ghozali (2021 : 8) *dalam* (Jurnal et al., n.d.) Rajagukguk,P. (2025) mengungkapkan, analisis ini ialah suatu metodologi statistik guna menguji pengaruh sejumlah variabel bebas terhadap suatu variabel terikat. Persamaan regresi linear berganda bisa dirumuskan menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + E$$

Keterangan:

- Y = “Kinerja Karyawan”
- A = “Konstanta”
- b_1, b_2, b_3 , = “Koefisien regresi variabel independen”
- E = “Error”
- X_1 = “Lingkungan Kerja”
- X_2 = “Disiplin Kerja”
- X_3 = “Stress Kerja”

2.8.2 Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2021:147) *dalam* (Kasmiati, 2023), tujuan dari uji ini yakni guna mengetahui besaran

variasi pada variabel terikat yang bisa diuraikan oleh variabel bebas. Nilainya berkisar antara 0-1. Ketika koefisien determinasi sekitar 1, maknanya variabel bebas cukup menguraikan seluruh variasi pada variabel terikat. Nilai determinasi nol bermakna bahwa tidak banyak informasi dalam variabel bebas untuk menguraikan variasi variabel terikat.

2.8.3 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tujuannya guna mengetahui apakah variabel terikat diberi pengaruh signifikan oleh variabel bebas. Uji F dipakai guna menguji apakah Kinerja Karyawan diberi pengaruh oleh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, beserta Stress Kerja bersamaan. Menurut Setyawati (2018: 410) dalam (Program et al., 2024), tujuan dari uji F yakni guna memperoleh gambaran umum apakah variabel terikat diberi pengaruh oleh variabel bebas secara simultan, alhasil variabel terikat diberi pengaruh oleh variabel bebas yang diuji analisisnya.

2.9.3 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tujuannya guna menguji pengaruh tiap variabel bebas (Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Stresss Kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Menurut Sujarweni (2015:161) dalam (Gadhan Mony, 2024), “Uji T adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X1) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y)”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

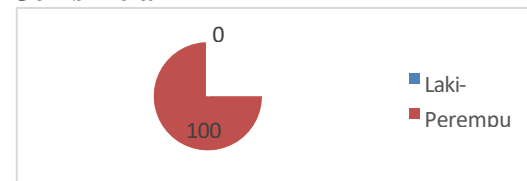
3.1 HASIL PENELITIAN

Dari temuan pengumpulan data melalui kuesioner Google Form, didapat 50

responden yang merupakan karyawan Rumah Sakit Royal Prima Medan. Data yang digunakan telah diseleksi sesuai kriteria penelitian. Selanjutnya, Karakteristik responden dianalisis dan dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, lama bekerja, tingkat pendidikan, dan usia supaya gambaran umum terkait profil sampel penelitian bisa diberikan.

3.2 PROFIL RESPONDEN

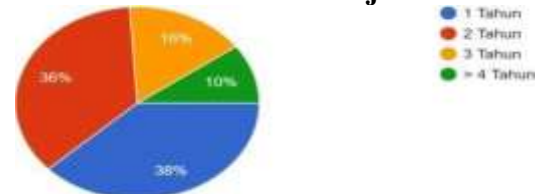
3.2.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 3. 1 Menurut Jenis Kelamin
(Sumber, Olahan Data Primer, 2025)

Dari **Gambar 3.1**, seluruh responden penelitian ini berjenis kelamin perempuan (100%), sedangkan responden laki-laki tidak ada (0%). Dengan demikian, data dalam penelitian ini sepenuhnya berasal dari responden perempuan.

3.2.2 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Gambar 3. 2 Menurut Lama Bekerja
(Sumber, Olahan Data Primer, 2025)

Dari **Gambar 3.2**, mayoritas responden mempunyai masa kerja 1 tahun (38%) beserta 2 tahun (36%). Responden yang masa kerjanya 3 tahun sebesar 16%, sedangkan yang memiliki masa kerja melebihi 4 tahun sebesar 10%. Terlihat bahwasanya masa kerja 1–2 tahun dimiliki mayoritas responden.

3.2.3 Profil Responden Berdasarkan

Latar Belakang Pendidikan



Gambar 3. 3 Menurut Latar Belakang Pendidikan

(Sumber, Olahan Data Primer, 2025)

Dari **Gambar 3.3**, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan S1 sebesar 48%, diikuti SMA/SMK sebesar 38%, dan D1/D3 sebesar 14%. Tidak terdapat responden dengan pendidikan S2/S3. Terlihat bahwasanya mayoritas responden penelitian ini berpendidikan sarjana (S1).

3.2.4 Profil Responden Berdasarkan Usia



Gambar 3. 4 Menurut Usia

(Sumber, Olahan Data Primer, 2025)

Diagram lingkaran memperlihatkan bahwasanya mayoritas umur responden ialah 20–30 tahun (84%). Responden umur <20 tahun beserta >40 tahun masing- masing sebesar 8%, sementara pada rentang usia 31–40 tahun tidak terdapat responden. Data ini memperlihatkan bahwasanya kelompok usia dewasa muda mendominasi penelitian (20–30 tahun).

3.3 ANALISIS STATISTIK

3.3.1 Statistik Deskriptif

Tabel 3. 1 Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	30	13	27	21,53	4,208
X2	30	14	39	26,43	5,507
X3	30	14	39	26,43	5,507
Y	30	19	37	25,73	3,657
Valid N (listwise)	30				

(Sumber, Olahan Data Primer, 2025)

Tabel 3.1 memperlihatkan bahwasanya responden (N) penelitian ini sejumlah 30 orang. Variabel X1 mempunyai nilai minimum 13, maksimum 27, dengan mean 21,53 beserta standar deviasi 4,208. Variabel X2 mempunyai nilai minimum 14, maksimum 39, dengan mean 26,43 beserta standar deviasi 5,507. Variabel X3 memiliki nilai minimum 14, maksimum 39, dengan mean 26,43 beserta standar deviasi 5,507. Kemudian, variabel Y mempunyai nilai minimum 19, maksimum 37, dengan mean 25,73 beserta standar deviasi 3,657. Seluruh data valid yang digunakan dalam analisis ini berjumlah 30 responden, sehingga dapat diolah secara lengkap.

3.3.2 Uji Validitas

Tujuannya guna mengetahui kevalidan pertanyaan yang diajukan terhadap responden. Ketentuannya r-hitung > r-tabel dalam penelitian r-tabel adalah:

Tabel 3. 2 Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-hitung	Sig. (2-tailed)	r-tabel	Keterangan
X1	X1.1	0,443	0,014	0,355	“Valid”
	X1.2	0,528	0,003	0,355	“Valid”
	X1.3	0,644	0,000	0,355	“Valid”
	X1.4	0,518	0,003	0,355	“Valid”
	X1.5	0,687	0,000	0,355	“Valid”
	X1.6	0,410	0,024	0,355	“Valid”
X2	X2.1	0,453	0,012	0,355	“Valid”

	X2.2	0,481	0,007	0,355	“Valid”
	X2.3	0,554	0,001	0,355	“Valid”
	X2.4	0,379	0,039	0,355	“Valid”
	X2.5	0,647	0,000	0,355	“Valid”
	X2.6	0,518	0,003	0,355	“Valid”
	X2.7	0,700	0,000	0,355	“Valid”
	X2.8	0,389	0,034	0,355	“Valid”
X3	X3.1	0,368	0,045	0,355	“Valid”
	X3.2	0,545	0,002	0,355	“Valid”
	X3.3	0,478	0,008	0,355	“Valid”
	X3.4	0,708	0,000	0,355	“Valid”
	X3.5	0,395	0,031	0,355	“Valid”
	X3.6	0,568	0,001	0,355	“Valid”
	X3.7	0,625	0,000	0,355	“Valid”
	X3.8	0,429	0,018	0,355	“Valid”
	X3.9	0,428	0,018	0,355	“Valid”
	X3.10	0,602	0,000	0,355	“Valid”
Y	Y1	0,402	0,028	0,355	“Valid”
	Y2	0,661	0,000	0,355	“Valid”
	Y3	0,536	0,002	0,355	“Valid”
	Y4	0,744	0,000	0,355	“Valid”
	Y5	0,368	0,045	0,355	“Valid”
	Y6	0,664	0,000	0,355	“Valid”
	Y7	0,370	0,044	0,355	“Valid”
	Y8	0,603	0,000	0,355	“Valid”

(Sumber, Olahan Data Primer, 2025)

Terlihat di **Tabel 3.2** bahwasanya keempat variabel secara umum memiliki item pernyataan yang valid. Sebagian besar butir pernyataan diyakini valid dikarenakan mempunyai

nilai r -hitung $>$ r -tabel (0,349) beserta nilai $\text{sig} < 0,05$, sehingga layak dipakai dalam analisis berikutnya.

3.3.3 Uji Relibialitas

Tabel 3. 3 Uji Reabilitas

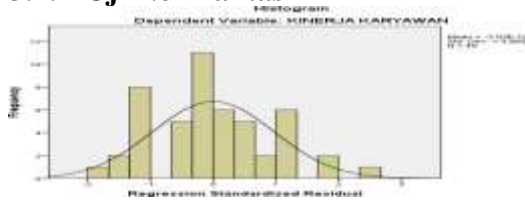
Variabel	Cronbach's Alpha
Lingkungan Kerja	0,499
Displin Kerja	0,633
Stresss Kerja	0,682
Kinerja Karyawan	0,661

(Sumber, Olahan Data Primer, 2025)

Dari **Tabel 3.3**, variabel Stress Kerja (0,682), Kinerja Karyawan (0,661), dan Disiplin Kerja (0,633) diyakini reliabel dikarenakan nilai $CA > 0,60$, sehingga instrumen penelitian konsisten, dapat dipercaya, dan layak digunakan. Kemudian, variabel Lingkungan Kerja (0,499) mempunyai nilai di bawah 0,60, maknanya instrumen pada variabel tersebut kurang reliabel, sehingga perlu dilakukan perbaikan atau evaluasi item pernyataan untuk meningkatkan keandalan pengukuran.

3.4 Uji Asumsi Klasik

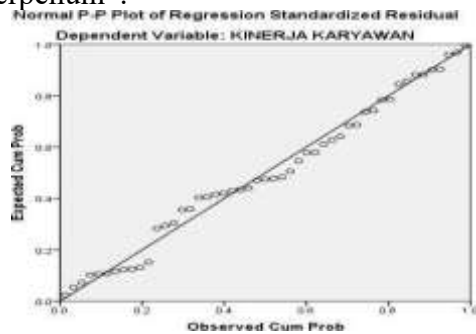
3.4.1 Uji Normalitas



Gambar 3. 5 Histogram Uji Normalitas

(Sumber, Olahan Data Primer, 2025)

Gambar 3.5 Histogram residual terstandarisasi pada variabel kinerja karyawan memperlihatkan bahwasanya penyebaran data di sekitar nilai nol dan mengikuti pola kurva normal. Nilai mean sebesar $-3,83E-16$ (mendekati 0) dan standar deviasi sebesar 0,986 bermakna bahwasanya residual terdistribusi normal. Alhasil, “asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi”.



Gambar 3. 6 Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual

(Sumber, Olahan Data Primer, 2025)

Gambar 3.6 sejumlah titik data terlihat terdistribusi di sekitar garis diagonal beserta mengikuti arah garis tersebut. Maknanya, “residual terdistribusi normal”, sehingga “asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi”.

Tabel 3. 4 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,11651664
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,081
	Negative	-,074
Kolmogorov-Smirnov Z		,564
Asymp. Sig. (2-tailed)		,808

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

(Sumber, Olahan Data Primer, 2025)

Dari temuan uji tersebut, sampel (N) sejumlah 49. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,908 > 0,05$. Kesimpulannya, “data residual terdistribusi normal”. Alhasil, “asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi”.

3.4.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 3. 5 Uji Multikolinieritas

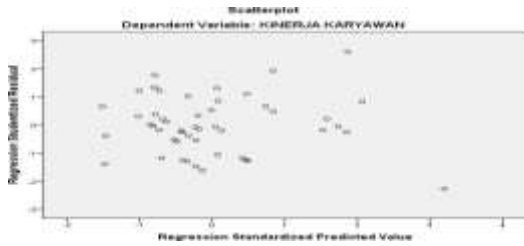
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,485	2,914		-,828	,413		
	LINGKUNGAN KERJA	,377	,161	,231	2,343	,024	,601	1,663
	DISIPLIN KERJA	,568	,171	,615	3,286	,002	,236	4,251
	STRESS KERJA	,161	,127	,186	1,266	,212	,237	4,213

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

(Sumber, Olahan Data Primer, 2025)

Terlihat di **Tabel 3.4** bahwasanya seluruh variabel mempunyai nilai Tolerance $> 0,10$ beserta $VIF < 10$, yakni Lingkungan Kerja (Tolerance 0,601; VIF 1,663), Disiplin Kerja (Tolerance 0,235; VIF 4,251), dan Stress Kerja (Tolerance 0,237; VIF 4,213). Kesimpulannya, tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas, sehingga model regresi layak dipakai untuk analisa lanjutan.

3.4.3 Uji Heterokedasitas



Gambar 3. 7 Scatterplot Uji Heterokedasitas

(Sumber, Olahan Data Primer, 2025)

Gambar 3.7 memperlihatkan bahwasanya terdapat distribusi titik-titik residual di atas ataupun di bawah garis nol secara acak dan tidak terdapat pola spesifik. Maksudnya, “tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi”, sehingga asumsi klasik terpenuhi oleh model dan layak dipakai untuk analisis lanjutan.

3.5 HASIL ANALISIS DATA PENELITIAN

3.5.1 Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3. 6 Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2,406	2,914		-.828	.413		
LINGKUNGAN KERJA	.377	.161	.231	2,343	.024	.801	1,863
DISIPLIN KERJA	.558	.171	.515	3,266	.002	.336	4,291
STRESS KERJA	.161	.127	.136	1,266	.212	.237	4,213

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

(Sumber, Olahan Data Primer, 2025)

Dari data **Tabel 3. 6**, diperoleh persamaan regresi yaitu Kinerja Karyawan = -2,406 + 0,377X₁ + 0,558X₂ + 0,161X₃ + e. Nilai konstanta -2,406 maksudnya ketika ketiga variabel bebas bernilai 0, alhasil Kinerja Karyawan sebesar -2,406. Koefisien Lingkungan Kerja (0,377) beserta Disiplin Kerja (0,558) bernilai positif dan signifikan (Sig. < 0,05), sehingga keduanya berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Kebalikannya, koefisien Stresss Kerja (0,161) tidak signifikan (Sig. > 0,05), sehingga “variabel ini tidak mempunyai

pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan”.

3.5.2 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3. 7 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.858 ^a	.737	.719	2,166	7,787	41,883	3	45	.000

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

(Sumber, Olahan Data Primer, 2025)

Tabel 3.7 memperlihatkan bahwasanya nilai R sebesar 0,858. Maksudnya, terdapat korelasi sangat kuat antara ketiga variabel bebas tersebut terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square 0,737 maksudnya “73,7% variasi kinerja karyawan bisa diuraikan oleh ketiga variabel tersebut, sementara 26,3% sisanya diberi pengaruh oleh faktor lainnya di luar model penelitian”. Berikutnya, nilai Adjusted R Square 0,719 memperlihatkan bahwasanya model regresi mempunyai kemampuan yang baik dan layak dipakai untuk menjelaskan serta memprediksi kinerja karyawan.

3.5.3 Uji F

Tabel 3. 8 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	601,957	3	200,652	41,993	.000 ^b
	Residual	215,023	45	4,778		
	Total	816,980	48			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

(Sumber, Olahan Data Primer, 2025)

Dengan df1 (pembilang) sebesar 3 dan df2 (penyebut) sebesar 45, alhasil nilai F-tabel ialah 2,81. Terlihat bahwasanya nilai F-hitung > F-tabel, yaitu 41,993 > 2,81. Kesimpulannya, “stress kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan”. Temuan uji F memperlihatkan nilai F sebesar 41,993 yang mempunyai sig 0,000 (< 0,05). Maksudnya, “stress kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-

sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

3.5.4 Uji T

Tabel 3. 9 Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,486	2,914		-.826	.413		
	LINGKUNGAN KERJA	.377	.161	.231	2,343	.024	.801	1,963
	DISIPLIN KERJA	.558	.171	.615	3,265	.002	.336	4,291
	STRES KERJA	.161	.127	.199	1,265	.212	.237	4,213

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

(Sumber, Olahan Data Primer, 2025)

Derajat kebebasan (df) ditetapkan melalui rumus $df = n - k = 65 - 3 = 62$, sehingga didapat nilai t-tabel pada taraf sig 5% (dua sisi) sebesar $t_{0,025}(62) = 1,999$. Berdasarkan hasil uji t (df = 62; t-tabel = 1,999), variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai t-hitung sebesar 2,343 dengan tingkat sig 0,024, sehingga t-hitung > t-tabel dan sig < 0,05, yang maknanya “Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan”, sehingga H_0 ditolak. Variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3,265 dengan tingkat sig 0,002, sehingga t-hitung > t-tabel dan sig < 0,05, yang berarti “Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan”, sehingga H_0 “ditolak”.

Sebaliknya, variabel Stress Kerja mempunyai nilai t-hitung 1,265 dengan tingkat sig 0,212, sehingga t-hitung < t-tabel beserta sig > 0,05, yang maknanya “Stress Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan”, sehingga H_0 diterima. Dengan demikian, “Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan, sedangkan Stress Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial”.

3.6. PEMBAHASAN

3.6.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Unit Poli klinik di Rumah Sakit Royal Prima Medan

Temuan uji t memperlihatkan bahwasanya “Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)” disertai nilai t-hitung 2,343 sekaligus sig 0,024 (<0,05), sehingga hipotesis “diterima”. Maknanya, kinerja karyawan bisa meningkat seiring semakin baiknya lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang aman, bersih, nyaman, sekaligus ditunjang fasilitas memadai beserta keharmonisan hubungan kerja bisa membantu karyawan Unit Poli Klinik Rumah Sakit Royal Prima Medan bekerja secara optimal. Alhasil, lingkungan kerja yang kondusif berperan krusial guna menunjang produktivitas beserta kualitas kinerja karyawan.

3.6.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Poli klinik di Rumah Sakit Royal Prima Medan

Temuan uji t memperlihatkan bahwasanya “Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)” disertai nilai sig

< 0,05, sehingga hipotesis “diterima”. Maknanya, kinerjanya akan semakin baik seiring tingginya disiplin kerja karyawan. Di Unit Poli Klinik Rumah Sakit Royal Prima Medan, disiplin kerja terlihat dari keakuratan waktu, kepatuhan terhadap SOP, beserta pertanggungjawaban ketika melaksanakan tugas, sehingga pelayanan dapat berjalan efektif sekaligus efisien. Disiplin kerja secara teoritis mencerminkan komitmen karyawan yang berdampak pada peningkatan produktivitas beserta kualitas kinerja.

3.6.3. Pengaruh Stress Kerja Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Poli klinik di Rumah Sakit Royal Prima Medan

Temuan uji t memperlihatkan bahwasanya “Stresss Kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)” disertai nilai $\text{sig} > 0,05$, sehingga hipotesis “ditolak”. Maknanya, tingkat stresss yang dialami karyawan Unit Poli Klinik Rumah Sakit Royal Prima Medan tidak terbukti memengaruhi kinerja secara langsung. Maknanya, karyawan mempunyai kemampuan mengelola stresss yang baik, ditunjang oleh sistem kerja yang terstruktur dan dukungan manajemen, sehingga kinerja tetap stabil meskipun berada dalam tekanan kerja.

3.6.4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Poli klinik di Rumah Sakit Royal Prima Medan

Hasil uji regresi linear berganda memperlihatkan bahwasanya “Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Stress Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Unit Poli Klinik Rumah Sakit Royal Prima Medan secara simultan”, disertai nilai sig uji $F < 0,05$, alhasil hipotesis “diterima”. “Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial”, sementara “Stresss Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Temuan ini memperlihatkan bahwasanya kinerja karyawan akan meningkat ketika ditunjang oleh lingkungan kerja yang kondusif beserta tingginya disiplin kerja. Meskipun stresss kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan, perhatian manajemen tetap diperlukan untuk menjaga kondisi kerja yang nyaman supaya kinerja karyawan tetap optimal.

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Dari temuan penelitian yang sudah terlaksana terhadap 50 karyawan Unit Poli Klinik Rumah Sakit Royal Prima Medan, alhasil bisa ditarik sejumlah kesimpulannya mencakup:

1. Karakteristik responden memperlihatkan bahwasanya mayoritas responden adalah perempuan (100%), berusia 20–30 tahun (84%), berpendidikan strata satu (S1) sebesar 48%, serta memiliki masa kerja 1–2 tahun sebesar 74%.
2. Temuan uji validitas memperlihatkan bahwasanya keseluruhan item pernyataan pada keempat variabel diyakini valid, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.
3. Temuan uji reliabilitas memperlihatkan bahwasanya variabel Stresss Kerja beserta Kinerja Karyawan mempunyai tingkat reliabilitas yang baik, variabel Disiplin Kerja mempunyai reliabilitas cukup, sedangkan variabel Lingkungan Kerja mempunyai reliabilitas rendah, sehingga diperlukan perbaikan instrumen.
4. Temuan uji asumsi klasik regresi memperlihatkan bahwasanya asumsi normalitas telah terpenuhi oleh model, tidak terdapat multikolinearitas ataupun heteroskedastisitas, sehingga model regresi dinyatakan layak digunakan.
5. Temuan analisis regresi linear berganda memperlihatkan bahwasanya “Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Stresss Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan”. “Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial”, sementara “Stresss Kerja tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan”.

4.2 Saran

Sejumlah saran yang bisa direkomendasikan menurut temuan penelitian beserta kesimpulan yang sudah diperoleh mencakup:

1. Manajemen Rumah Sakit Royal Prima Medan direkomendasikan supaya terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja beserta memperkuat disiplin kerja karyawan melalui kebijakan dan pengawasan yang konsisten, guna mendukung tercapainya kinerja karyawan yang optimal.
2. Meskipun kinerja karyawan tidak diberi pengaruh signifikan oleh stress kerja, pihak manajemen tetap perlu memberi perhatian terhadap pengelolaan stress kerja, agar kondisi psikologis karyawan tetap terjaga dalam batas yang normal dan produktif.
3. Instrumen pengukuran variabel Lingkungan Kerja perlu dilakukan evaluasi dan perbaikan pada penelitian selanjutnya, sehingga dapat meningkatkan reliabilitas dan keakuratan hasil pengukuran

DAFTAR PUSTAKA

- Afrita, S. D. (2025). Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas Dan Solvabilitas Terhadap Nilai Perusahaan. *Media Riset Bisnis Ekonomi Sains Dan Terapan*, 3(1), 78–89. <https://doi.org/10.71312/mrbest.v3i1.269>
- ANGGITA PUTRI PRISILIA, A. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo*. 1–11.
- Ardiani, D., Suroija, N., & Purnamasari, E. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan pada Bengkel PT. Wahana Sun Motor Cabang Puri Anjasmoro. *Jurnal JOBS*, 6(2), 159–176. <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/jobs>
- Ariantoro & Budhi. (2020). Pengaruh Produk, Harga, Kualitas Pelayanan, Lokasi, Store Atmosphere Terhadap Keputusan Pembelian Kopisae. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(6), 1–23.
- Arsita, S., Suharto, A., & Puspitadewi S, I. (2024). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stresss Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Kc Jember Sudirman. *Growth*, 22(1), 79. <https://doi.org/10.36841/growth-journal.v22i1.4251>
- Damayanti,Mendra, P. (2025). Jurnal Emas Jurnal Emas. *Jurnal Emas*, 6(1), 154–169. Gadhan Mony, R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Of Economics, Business, Accounting and Management*, 2(2), 175–196.
- Gea, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam. *Jesya*,5(2),1303–1316. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.743>
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP CHusna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh

- Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang. Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Ikeda, Y., Herr, C. M., Holzer, D., & Kaijima, S. (2015). 1, 2 1,2. 1–5.
- Jurnal, S., Menggunakan, K., & Linier, R. (n.d.). (*S I N T E K*). V(2).
- Kaloko, H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Merek Kabupaten Karo. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 7–23.
- Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Musyafa, N. (2025). *Naufal+Musyafa+3723*. 3(1), 467–475.
- Nadilah, F. A., Rani, & Purwatiningsih. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stresss Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Snapindo Warlab Sukses Tebet. *SAMMAJIVA : Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(3), 117–130. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i2.340>.
- Nathasya, H. (2024). *Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS)*, 5(1), 70–80.
- Prasetyo, A., & Fahmy, E. (2025). *Pengaruh Likuiditas Dan Profitabilitas Terhadap Kebijakan Hutang Pada Pt . Kmi Wire & Cable Tbk*. 3(1), 2136–2143.
- Program, P., Manajemen, S., Ekonomi, F., & Jambi, U. B. (2024). *PENGARUH CURRENT RATIO , NET PROFIT MARGIN , TOTAL ASSET TURNOVER DAN DIVIDEN PAYOUT RATIO TERHADAP EARNING PER SHARE PADA INDUSTRI SUB SEKTOR MAKANAN DAN MINUMAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2018-2022 SKRIPSI BATANGHARI JAMBI TAHUN 2024*.
- Putri Hana Salsafila, Bintang Narpati, Murti Wijayanti, & Tri Yulaeli. (2023). the Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(6), 882–894. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.12>
- Putri, S. M., & Rosmita. (2024). Pengaruh Influencer Marketing Terhadap Minat Beli Konsumen Pada Toko Sneakerspku9. *Jiabis: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis & Ilmu Sosial*, 2(1), 86–97.
- Rahmadani, Labbase, I., Nasir, M., & Kamidin, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 116–126. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.577>
- Rizky, R. I., & Aprelyani, S. (2025). Analisis Pengaruh Konflik Kerja dan Stresss Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen SDM). *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 3(2), 58–63. <https://doi.org/10.38035/jkmt.v3i2>

.363

- Sanjaya, V., & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 29–45. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.788>
- Sari, M. G., & Hidayat, A. (2024). Pengaruh Current Ratio Dan Debt To Asset Ratio Terhadap Return on Asset Pada Perusahaan Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2018- 2022. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 2817–2827. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>