

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA
NEW NORMAL
(STUDI KASUS PADA BANK BSI KCP KAYU AGUNG DAN BANK BSI
KC PALEMBANG DEMANG)**



**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

DISUSUN OLEH:

**NOPRIANSYAH TANTOMI
NIM.17108020011**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2022**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA
NEW NORMAL
(STUDI KASUS PADA BANK BSI KCP KAYU AGUNG DAN BANK BSI
KC PALEMBANG DEMANG)**



**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

DISUSUN OLEH:

NOPRIANSYAH TANTOMI

NIM.17108020011

DOSEN PEMBIMBING:

JAUHAR FARADIS, S.H.I., M.A

NIP.19840523 201101 1 008

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2022



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-992/Un.02//PP.00.9/08/2022

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA NEW NORMAL (STUDI KASUS PADA BANK BSI KCP KAYU AGUNG DAN BANK BSI KC PALEMBANG DEMANG)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NOPRIANSYAH TANTOMI
Nomor Induk Mahasiswa : 17108020011
Telah diujikan pada : Senin, 15 Agustus 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.
SIGNED

Valid ID: 630432f3831af



Penguji I

Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M.
SIGNED

Valid ID: 630347c0874eb



Penguji II

Mahfud Asyari, S.E., M.M.
SIGNED

Valid ID: 62ff412f5ef5e



Yogyakarta, 15 Agustus 2022

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 63046578e70cf



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi saudara Nopriansyah Tantomi

Kepada

**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
di Yogyakarta**

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : NOPRIANSYAH TANTOMI
NIM : 17108020011
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA *NEW NORMAL* (STUDI KASUS PADA BANK BSI KCP KAYU AGUNG DAN BANK BSI KC PALEMBANG DEMANG)

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini Kami berharap agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Yogyakarta, 5 Agustus 2022
Pembimbing

Jauhar Faradis, S.N.I., M.A

NIP. 19840523 201101 1 008

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nopriansyah Tantomi

NIM : 17108020011

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul: **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA NEW NORMAL (STUDI KASUS PADA BANK BSI KCP KAYUAGUNG DAN BANK BSI KC PALEMBANG DEMANG)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi maupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote*, *footnote*, dan daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya pelanggaran dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini dibuat agar dapat dimaklumi

Yogyakarta, 5 Agustus 2022

Penyusun



Nama: Nopriansyah Tantomi

NIM: 17108020011

**SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH BAGI
KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : NOPRIANSYAH TANTOMI
NIM : 17108020011
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA *NEW NORMAL*”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihkan media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di: Yogyakarta

Pada tanggal: 5 Agustus 2022

Yang menyatakan,

(NOPRIANSYAH TANTOMI)

HALAMAN MOTTO

**“BILA KAMU PERCAYA PADA DIRIMU SENDIRI, MAKA SURGA
TIDAK AKAN ADA BATASNYA”**



HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah , saya persembahkan Skripsi ini:

Allah SWT

Berkat Rahmat, Rezeki dan Karunianya

Orang Tua

Sofyan.T dan Siti Hajar

Terima kasih telah mendidik saya sejak lahir serta mengajari saya tentang agama, arti sebuah kehidupan, akhlak yang mulia serta hidup mandiri. Terima kasih juga atas doa yang dikirimkan dan surga berada dibawah telapak kakimu.

Saudara-saudariku

Siti Sephia, M.Malikus saleh, dan Fakhrozi

Segala doa serta dukungan kalian yang membuat saya menjadi bersemangat dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga kita bisa membanggakan kedua orang tua dan keluarga besar kelak.

Teman-temanku

Suka dan duka berada di perantauan memang memberikan cerita tersendiri. Bersama kalian aku menjadi seseorang yang kuat dan nyaman berada di perantauan. Terima kasih dan semangat mencapai cita-cita.

Almamaterku

*Terima kasih atas ilmu yang telah diberikan semoga kalian selalu dalam
lindungan Allah SWT*

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

HURUF ARAB	NAMA	HURUF LATIN	KETERANGAN
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	ṣ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa'	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)

ظ	Za'	z	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	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. *Ta'Marbuttah*

Semua *Tā' marbūtāh* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal maupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “*al'*”) ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata dalam Bahasa Arab yang sudah terserap dalam Bahasa Indonesia seperti *salat*, *zakat*, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karāmah al-aulyā'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

---- َ ----	<i>Fathah</i>	Ditulis	<i>A</i>
---- ِ ----	<i>Kasrah</i>	Ditulis	<i>i</i>
--- ُ ---	<i>Ḍammah</i>	Ditulis	<i>u</i>
فَعَلَ	<i>Fathah</i>	Ditulis	<i>fa'ala</i>
ذُكِرَ	<i>Kasrah</i>	Ditulis	<i>zūkira</i>
يَذْهَبُ	<i>Ḍammah</i>	Ditulis	<i>yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	<i>ā</i>
جاهليّة	Ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. Fathah + yā' mati	Ditulis	<i>ā</i>
تنسى	Ditulis	<i>tansā</i>
3. Kasrah + yā' mati	Ditulis	<i>ī</i>
كريم	Ditulis	<i>karīm</i>
4. Ḍammah + wāwumati	Ditulis	<i>ū</i>
فروض	Ditulis	<i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + yā' mati	Ditulis	<i>ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>bainakum</i>
2. Dammah + wāwumati	Ditulis	<i>au</i>
قول	Ditulis	<i>qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
أئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif – Lam

1. Bila diikuti oleh huruf *Qamariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal “*al*”.

القرآن	Ditulis	<i>Al-Qur'an</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti oleh huruf *Syamsiyyah* maka ditulis dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut.

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-Sama'</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>Asy-Syams</i>

I. Penyusunan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوى الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنّة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah Hirobbil Alamin, Segala puji bagi Allah SWT karena berkat, rahmat, dan hidayah-Nya penulis diberikan kesempatan untuk menyelesaikan tugas akhir ini. Sholawat dan salam tidak lupa dicurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, panutan yang membawa pedoman hidup bagi seluruh alam semesta.

Dalam menyusun tugas akhir ini, penulis tentunya mendapatkan dukungan dari berbagai pihak yang memotivasi penulis untuk menyelesaikan penelitian ini semaksimal mungkin. Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang terlibat dalam penyusunan tugas akhir ini, terkhusus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Dian Nuriyah Solissa, SHI, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis yang telah membimbing penulis dalam menjalani perkuliahan.

5. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing penulis dalam menyusun tugas akhir ini.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah menyalurkan pikiran dan tenaganya untuk memberi pendidikan kepada penulis selama menempuh pendidikan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Seluruh Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membantu proses pengerjaan tugas akhir ini.
8. Kedua orang tua saya, Ibu Karnelis dan Bapak Samsul dan Devi Arlisa Dian Sari selalu kakak penulis yang selalu memberikan dukungan moril dan materil. Yang selalu menjadi motivasi penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini semaksimal mungkin.
9. Teman seperjuangan Mahasiswa Program Studi Angkatan 2017 yang telah dan masih mengurus tugas akhir. Semoga kita semua menjadi manusia yang bermanfaat nantinya.
10. Pihak Bank BSI KCP Kayuagung dan Bank BSI KC Palembang Demang yang telah memberi penulis kesempatan untuk melakukan penelitian di Bank tersebut.
11. Teman-teman penulis yang tidak dapat penulis tuliskan satu persatu.

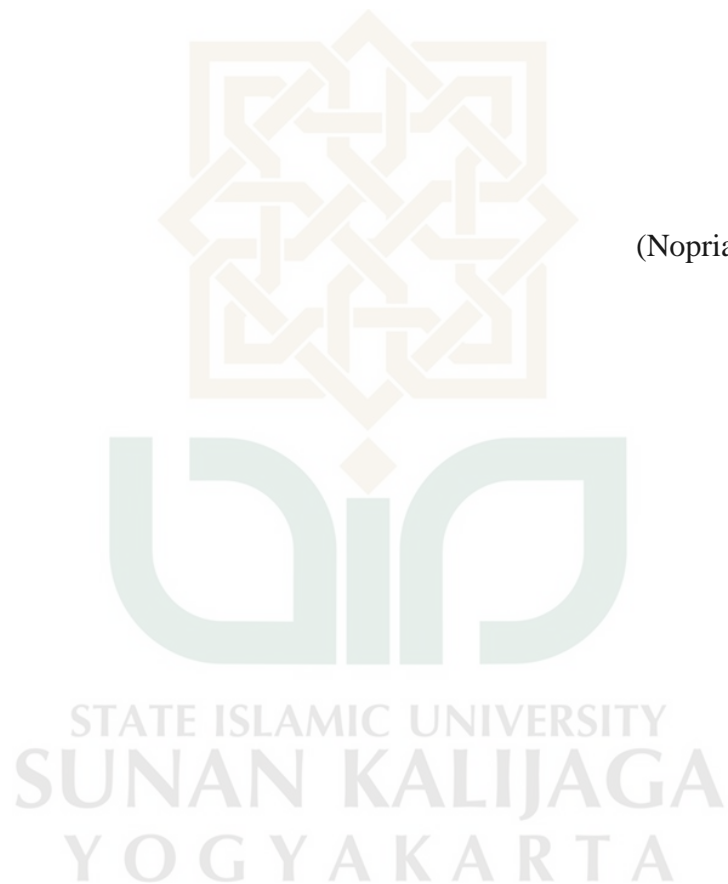
Semoga Allah SWT senantiasa memberikan ketakwaan, kesehatan, rezeki yang berkah dan membalas kebaikan dari pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan tugas akhir ini.

Penulis sadar dalam penyusunan tugas akhir ini penulis masih mendapati banyak keterbatasan yang menyebabkan tugas akhir ini masih jauh kata sempurna. Namun, penulis berharap tugas akhir ini mampu memberi manfaat bagi berbagai pihak.

Yogyakarta, 1 Juli 2022

Penulis

(Nopriansyah Tantomi)



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH BAGI KEPENTINGAN AKADEMIK.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	ix
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
ABSTRAK	xxii
<i>ABSTRACT</i>	xxiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Sistematika Penelitian	8
BAB II KERANGKA TEORI	10
A. Dasar Teori	10
1. Kinerja Karyawan	10
2. Motivasi Kerja	13
3. Lingkungan Kerja	18
4. Disiplin Kerja.....	20
B. Penelitian Terdahulu.....	23
C. Kerangka Berpikir	27
D. Pengembangan Hipotesis	29

BAB III	METODE PENELITIAN	34
A.	Jenis Penelitian	34
B.	Data Penelitian	34
C.	Populasi dan Sampel	35
1.	Populasi.....	35
2.	Sampel	35
D.	Teknik Pengambilan Data	36
E.	Skala Pengukuran	36
F.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	37
G.	Teknik Analisis Data	42
1.	Uji Instrumen Data.....	42
2.	Uji Asumsi Klasik.....	43
3.	Uji Hipotesis	44
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	47
A.	Deskripsi Responden Penelitian	47
B.	Hasil Uji Statistik	50
1.	Uji Instrumen Data.....	50
2.	Uji Asumsi Klasik.....	53
3.	Uji Hipotesis	56
C.	Pembahasan	59
1.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Masa <i>New Normal</i>	59
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Masa <i>New Normal</i>	62
3.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Masa <i>New Normal</i>	64
BAB V	PENUTUP	68
A.	Kesimpulan.....	68
B.	Implikasi.....	68
C.	Saran.....	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	38
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	48
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	49
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	51
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi	56
Tabel 4.10 Hasil Uji T (Koefisien Regresi)	57
Tabel 4.11 Hasil Uji F (Uji Simultan).....	58
Tabel 4.12 Jawaban Variabel X1 Responden Penelitian	60
Tabel 4.13 Jawaban Variabel X2 Responden Penelitian	63
Tabel 4.14 Jawaban Variabel X3 Responden Penelitian	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 4.1 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas	55



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket/Kuesioner Penelitian.....	74
Lampiran 2 Deskripsi Responden Penelitian	79
Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden Penelitian.....	80
Lampiran 4 Output Olah Data SPSS.....	84
Lampiran 5 Surat Izin Penelitian dan Bank	88
Lampiran 6 Foto Dokumentasi Penelitian.....	90
Lampiran 7 Curicullum Vitae	91



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada masa *new normal*. Objek penelitian ini adalah 15 Karyawan Bank BSI KCP Kayuagung dan 20 Karyawan Bank BSI KC Palembang Demang. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Data dari penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan angket/kuesioner yang disebar secara langsung kepada karyawan Bank BSI KCP Kayuagung dan Bank BSI KC Palembang Demang. Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah dengan teknik uji analisis regresi linier berganda untuk melihat pengaruh variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Alat uji statistik yang digunakan adalah IBM SPSS versi 23. Hasil dari uji statistik yang dilakukan menunjukkan jika variabel motivasi kerja, variabel lingkungan kerja, dan variabel disiplin kerja secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada masa *new normal*.

Kata Kunci: *New normal*, motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation, work environment, and work discipline on employee performance on new normal era. The object on this study are 15 Bank BSI KCP Kayuagung employees and 20 Bank BSI KC Palembang Demang employees. This study is descriptive quantitative study. the researcher use questionnaire to collect the study data. The researcher spread the questionnaire to Bank BSI KCP Kayuagung and Bank BSI KC Palembang Demang employees. The collectable data then processed with multiple linear regression analysis techniques. The researcher use IBM SPSS version 23 to processed the data. the result of the study are work motivation, work environment, and work discipline had a positive and significant effect on employee performance on new normal era.

Keyword: New normal, work motivation, work environment, and work discipline, employee performance



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pandemi COVID-19 ditetapkan sebagai wabah Nasional Indonesia pada tanggal 14 April 2020¹. COVID-19 memaksa manusia merubah berbagai kegiatan manusia dikarenakan virus yang sangat mudah menular ini. Berbagai peraturan dibuat untuk membuat manusia tetap bisa menjalankan kegiatan berdampingan dengan Virus Corona. Pembatasan sosial menjadi langkah yang sangat sering dikembangkan oleh pemerintah guna memperlancar kegiatan manusia di tengah pandemi COVID-19. Setelah 2 tahun berlalu dan pandemi ini tidak kunjung diketahui kapan akan berakhir membuat manusia harus hidup berdampingan dengan virus ini, adaptasi ini kemudian disebut dengan *new normal*.

Saat ini, pemerintah sudah melakukan persiapan untuk penerapan *new normal* di Indonesia. Satuan tugas (Satgas) Wiku Adisasmito mengatakan: “untuk mendukung penerapan *new normal* pemerintah membentuk Satgas di Fasilitas Publik. Dimana, tugas utama Satgas di Fasilitas Publik termasuk di Perkantoran adalah menjamin agar seluruh unsur di dalamnya baik pegawai maupun pengunjung betul-betul menjalankan protokol kesehatan (protkes) secara ketat.”². Protokol kesehatan yang telah ditetapkan oleh pemerintah sendiri secara garis besar mencakup pembatasan jumlah orang di fasilitas publik, penyediaan sarana kebersihan untuk cuci tangan, dan penggunaan masker di tempat umum. Untuk

¹<https://sehatnegeriku.kemkes.go.id/baca/umum/20200315/3633379/status-wabah-corona-indonesia-ditetapkan-bencana-nasional/> diakses pada tanggal 18 Agustus 2022 Pukul 21.35 WIB.

² <https://nasional.kontan.co.id/news/pelaksanaan-new-normal-di-perkantoran-didukung-satgas-di-fasilitas-publik-1> diakses pada tanggal 13 Februari 2022 Pukul 13.57 WIB.

perusahaan atau kantor-kantor sendiri juga kebanyakan menerapkan sistem pekerjaan dari rumah untuk karyawannya yang tidak terlalu perlu untuk melakukan pekerjaannya di kantor (WFO). Namun, ada beberapa organisasi bisnis yang saat ini masih harus beradaptasi untuk mempekerjakan kembali karyawannya di kantor. Bank merupakan salah satu organisasi bisnis yang sulit untuk mempekerjakan kebanyakan karyawannya di rumah. Meski begitu, bank tetap diharuskan untuk mengurangi pelayanan tatap mukanya. Hal ini tentunya akan memengaruhi kinerja karyawan yang bekerja di bank. Apalagi untuk karyawan yang sedang melakukan pekerjaan di kantor yang memerlukan penerapan protokol kesehatan.

Kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:182) adalah hasil atau perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan kewajiban, tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hasil kerja atau perilaku kerja yang baik tentunya akan dipengaruhi oleh banyak faktor. Manajemen kinerja perlu dilakukan untuk mengontrol dan mengevaluasi faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Suryani & FoEh (2019:87) Manajemen kinerja adalah proses untuk mengukur keluaran yang dihasilkan yang kemudian dibandingkan dengan harapan atau target yang telah ditetapkan. Pengukuran kinerja ini kemudian akan dilakukan dengan penilaian kinerja. Penilaian kinerja sendiri mencakup pendapat yang bersifat evaluatif yang menilai sifat, perilaku, dan prestasi untuk dijadikan dasar pengambilan keputusan untuk pengembangan sumber daya manusia. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja terutama di lingkungan kantor adalah motivasi kerja dari karyawan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Menurut Winardi (2015:322), motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku seseorang agar semangat dan antusias dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai hasil yang maksimal. Tewel dkk. (2017: 114) menyebutkan motivasi tumbuh dari dalam diri individu akibat dari gabungan konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan. Abraham Maslow dalam Robbins & Judge (2013:203) telah merumuskan *Hierarchy of Needs Theory*, Teori ini adalah salah satu teori yang paling dikenal berkenaan dengan motivasi kerja. Teori ini menjelaskan dimensi motivasi kerja dipengaruhi oleh pemenuhan lima kebutuhan yang digambarkan dengan piramida. Motivasi kerja pada dasarnya adalah hal yang tumbuh dari dalam diri individu untuk melakukan suatu pekerjaan. Namun, selain berasal dari dalam diri individu motivasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor dari luar diri individu seperti lingkungan kerja.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:26) adalah sebagai alat bahan, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja bagi perseorangan maupun berkelompok yang memengaruhi kinerja. Seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga hasil yang optimal dapat tercapai. Lingkungan kerja ini tidak hanya dari apa yang terlihat di sekitar karyawan, namun juga yang tidak terlihat seperti hubungan emosional antar karyawan. Organisasi bisnis seharusnya mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk menunjang kinerja karyawannya (Robbins & Judge, 2013:22). Untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, pimpinan organisasi bisnis perlu memperhatikan dua hal; pertama adalah lingkungan kerja yang bersifat fisik. Lingkungan kerja ini tentunya adalah lingkungan kerja yang memiliki sifat fisik

yang dapat dilihat, diraba, didengar, dll. Contoh lingkungan kerja fisik ini adalah tata ruang kantor, pencahayaan, warna, sirkulasi udara, dan kebisingan. Kedua adalah lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja non-fisik adalah lingkungan kerja yang tidak memiliki bentuk fisik. Lingkungan kerja non-fisik berfokus pada hubungan sosial antar manusia di lingkungan kerja (Siagian, 2014:59). Untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif sendiri tidak hanya perlu dilihat dari pemenuhan kebutuhan dari karyawan, perusahaan juga perlu membuat aturan untuk mengatur segala bentuk kegiatan agar sistem kerja yang sudah dibuat dapat berjalan seperti yang telah disusun sebelumnya. Agar aturan ini dapat berjalan sebagaimana mestinya, karyawan perlu memiliki disiplin kerja yang baik.

Disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan karyawan terhadap peraturan organisasi bisnis dan norma-norma sosial yang berlaku secara sadar dan tanpa paksaan (Suyatno dkk., 2020:69). Dari definisi disiplin kerja tersebut, dapat diketahui disiplin kerja yang baik harus muncul dari kesadaran karyawan tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang muncul dari kesadaran karyawan tanpa paksaan tentunya akan dipengaruhi faktor-faktor tertentu. Adapun beberapa faktor yang memengaruhi munculnya disiplin kerja adalah tujuan perusahaan dan kemampuan karyawan untuk disiplin dalam kerja, faktor pimpinan yang bisa menjadi panutan, faktor *punishment and reward*, dan hubungan yang baik antar manusia di lingkungan kerja.

Dengan teori dan faktor mengenai disiplin kerja tersebut. Disiplin kerja tentunya akan memengaruhi proses kerja karyawan. Dengan pengaruh tersebut, secara langsung disiplin kerja akan memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja,

lingkungan kerja, dan disiplin kerja digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur kinerja karyawan. Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ini dapat berpengaruh secara parsial atau simultan.

Penelitian ini menggunakan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja untuk mengukur kinerja karyawan dikarenakan faktor-faktor tersebut secara teori sangat mampu untuk mendeskripsikan kinerja karyawan. Beberapa penelitian terdahulu juga mendukung teori yang digunakan dalam penelitian ini. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja didukung oleh penelitian yang dilakukan Fachreza dkk. (2018), Harahap (2016) Indrianti & Arafah (2020) Wahyuningsih dkk. (2019). Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fachreza dkk. (2018), dan Mufidah (2017). Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan Indrianti & Arafah (2020). Oleh sebab itu, peneliti dalam penelitian ini menggunakan faktor motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja untuk mengukur kinerja karyawan yang bekerja di kantor di masa *new normal* dengan subjek penelitian karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia Tbk. (Bank BSI) KCP Kayuagung dan KC Palembang Demang.

Karyawan Bank BSI KCP Kayuagung dan KC Palembang Demang dijadikan responden dalam penelitian ini karena Bank BSI yang merupakan gabungan dari tiga Bank Umum Syariah milik negara. Penggabungan tiga Bank Umum Syariah milik negara ini juga dilakukan dimasa Pandemi COVID-19 yang tentunya akan memengaruhi kinerja karyawan yang melakukan WFO. Selain itu, pemilihan objek

penelitian karyawan Bank BSI KCP Kayuagung dan karyawan Bank BSI KC Palembang Demang dilandasi oleh hubungan antar karyawan di kedua Bank BSI tersebut yang sangat solid. Karyawan Bank BSI KCP Kayuagung dan Karyawan Bank BSI KC Palembang Demang banyak melakukan kegiatan di luar jam kerja seperti kegiatan olahraga bersama dan outbound. Dari latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA *NEW NORMAL* (STUDI KASUS PADA BANK BSI KCP KAYUAGUNG DAN BANK BSI KC PALEMBANG DEMANG)”**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah disusun berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dibuat sebelumnya. Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah sbb:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan Bank BSI KCP Kayuagung dan KC Palembang Demang pada masa *new normal*?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan Bank BSI KCP Kayuagung dan KC Palembang Demang pada masa *new normal*?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan Bank BSI KCP Kayuagung dan KC Palembang Demang pada masa *new normal*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah dibuat sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah sbb:

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan Bank BSI KCP Kayuagung dan KC Palembang Demang pada masa *new normal*.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan Bank BSI KCP Kayuagung dan KC Palembang Demang pada masa *new normal*.
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan Bank BSI KCP Kayuagung dan KC Palembang Demang pada masa *new normal*.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini tentunya diharapkan mampu memberikan manfaat untuk berbagai pihak. Adapun manfaat yang diharapkan timbul dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat untuk akademisi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan menjadi literasi tambahan mengenai pengaruh motivasi, lingkungan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada masa *new normal*.

2. Manfaat untuk instansi terkait

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi pertimbangan yang dapat digunakan oleh bagian manajerial instansi terkait dalam mengambil keputusan manajerial yang berhubungan dengan motivasi, lingkungan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan yang menjadi bagian instansi terkait.

E. Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan dibuat agar hasil dari penelitian dapat ditulis secara runtut, teratur dan sistematis. Hal ini dilakukan untuk memudahkan pembaca dalam memahami hasil dari penelitian. Adapun sistematika dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN, Bagian ini merupakan pembukaan dari penelitian yang dilakukan. Pada **BAB I PENDAHULUAN**, dijelaskan mengenai latar belakang mengapa penelitian ini dilakukan. Selain itu pada bab ini juga dijelaskan rumusan masalah penelitian, tujuan yang hendak dicapai dan manfaat yang bisa didapatkan dari penelitian ini. Oleh karena itu, mengapa bab ini disebut bab pendahuluan.

BAB II LANDASAN TEORI, Bagian ini merupakan bagian yang mencakup dasar-dasar teoretis yang relevan untuk penelitian yang dilakukan. Pada **BAB II LANDASAN TEORI** dijelaskan mengenai teori – teori yang melandasi pembentukan variabel penelitian kemudian hubungan yang harusnya terjadi yang menjadi dasar pembentukan hipotesis penelitian. Selain itu, bab ini juga mencakup ringkasan dari beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan.

BAB III METODE PENELITIAN, pada bagian ini peneliti menjelaskan metode penelitian yang dilakukan. Metode penelitian ini mencakup jenis penelitian yang sedang dilakukan, populasi dan sampel, teknik pengambilan

sampel, definisi operasional variabel dan teknik analisis data yang digunakan. Oleh sebab itu, bab ini dinamakan metode penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN, pada bagian ini peneliti menjelaskan hasil penelitian dan uji statistik yang telah dilakukan lalu melakukan pembahasan mengenai hasil yang ditemukan. Hasil uji statistik yang telah dilakukan akan disajikan pada bab ini dengan ringkas dan mudah dimengerti oleh pembaca. Selain itu, pembahasan akan dilakukan untuk hasil dari uji yang telah dilakukan. Pembahasan ini mencakup alasan terkuat mengapa hasil penelitian sama atau tidak sama dengan hipotesis yang telah dibuat.

BAB V PENUTUP, bagian ini merupakan penutup dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Pada bagian ini terdapat kesimpulan penelitian, implikasi, dan saran yang dibuat oleh peneliti. Kesimpulan penelitian ini merangkum hasil dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya. Implikasi penelitian ini dibuat oleh peneliti berdasarkan keterlibatan teoretis dan praktis yang mungkin tercipta setelah penelitian ini dibuat. Saran penelitian dibuat sebagai catatan kekurangan yang terdapat di dalam penelitian ini agar kedepannya bisa menjadi informasi bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian yang relevan dengan penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melakukan pengujian statistik dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 23 dengan teknik analisa data uji regresi linier berganda dan melakukan pembahasan pada data dan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan Bank BSI KCP Kayuagung dan Bank BSI KC Palembang Demang pada *new normal* diperoleh kesimpulan:

1. Motivasi Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank BSI KCP Kayuagung dan Bank BSI KC Palembang Demang pada masa *new normal*.
2. Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank BSI KCP Kayuagung dan Bank BSI KC Palembang Demang pada masa *new normal*.
3. Disiplin Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank BSI KCP Kayuagung dan Bank BSI KC Palembang Demang pada masa *new normal*.

B. Implikasi

Merujuk pada hasil penelitian yang telah diperoleh, implikasi dari penelitian ini terbagi menjadi:

1. Implikasi Teoretis

Penelitian ini berimplikasi kepada literasi mengenai hal-hal yang memengaruhi kinerja karyawan setelah pandemi COVID-19. Variabel yang digunakan oleh peneliti adalah Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja sedangkan objek penelitian yang digunakan adalah Karyawan Bank BSI KCP Kayuagung dan Bank BSI KC Palembang Demang. Hasil penelitian yang membuktikan jika motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada masa *new normal*.

2. Implikasi Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan manajerial bagi Bank untuk mengambil keputusan mengenai strategi pengembangan kinerja karyawan, terutama pasca Pandemi COVID-19. Perubahan kebiasaan kerja pasca Pandemi COVID-19 mengakibatkan perlunya pengkajian lebih untuk peningkatan kinerja karyawan perusahaan.

C. Saran

Setelah melakukan penelitian ini, ada beberapa saran yang penulis buat sebagai bahan evaluasi untuk penelitian ini kedepannya. Adapun saran tersebut adalah:

1. Keterbatasan variabel penelitian yang diakibatkan minimnya literasi peneliti mengenai teori-teori tentang hal-hal yang memengaruhi kinerja karyawan menyebabkan peneliti hanya menggunakan variabel motivasi kerja, variabel lingkungan kerja, dan variabel disiplin kerja sebagai variabel independen untuk mengukur kinerja karyawan. Untuk penelitian

kedepannya, peneliti mengharapkan adanya variabel moderasi atau variabel intervening sebagai bahan pengujian hal-hal yang memengaruhi kinerja karyawan.

2. Penambahan responden penelitian sangat diharapkan oleh peneliti agar kedepannya hasil dari pengembangan penelitian ini mampu untuk lebih menggambarkan populasi penelitian.
3. Pasca pandemi COVID-19 tentunya akan ada istilah dan sistem baru yang menggantikan *new normal*. Hal tersebut tentunya akan memengaruhi bagaimana kegiatan perusahaan kedepannya. Oleh sebab itu, penggunaan kata *new normal* tentunya akan diganti oleh istilah dan sistem baru yang diterapkan oleh pemerintah kedepannya.



DAFTAR PUSTAKA

- Chai, B. B.-H., Tan, P. S., & Goh, T. S. (2016). Banking Services that Influence the Bank Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 224, 401–407. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.405>
- Fachreza, Musnadi, S., & Abd. Majid, M. S. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA BANK ACEH SYARIAH DI KOTA BANDA ACEH. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 2(1), 115–122. <https://www.researchgate.net/publication/326560554>
- Harahap, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. *HUMAN FALAH*, 3(2), 253–270.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta. <https://www.researchgate.net/publication/340021548>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara.
- Hayati, K., & Caniago, I. (2012). Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 65, 272–277. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.11.122>
- Indrianti, A., & Arafah, S. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK SUMUT KANTOR CABANG SYARIAH MEDAN. *Jurnal FEB*, 1(1), 487–498.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Khan, A. S., & Rasheed, F. (2015). Human resource management practices and project success, a moderating role of Islamic Work Ethics in Pakistani project-based organizations. *International Journal of Project Management*, 33(2), 435–445. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2014.08.006>
- Meslier, C., Risfandy, T., & Tarazi, A. (2020). Islamic banks' equity financing, Shariah supervisory board, and banking environments. *Pacific Basin Finance Journal*, 62. <https://doi.org/10.1016/j.pacfin.2020.101354>
- Mohammad, J., Quoquab, F., & Omar, R. (2016). Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior among Malaysian Bank Employees: The Moderating Role of Islamic Work Ethic. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 224, 562–570. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.440>

- Mufidah, Z. (2017). PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK BNI SYARIAH CABANG KEDIRI. *Simki-Economic*, 01(05), 1–16.
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education, Inc.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D* (19th ed.). ALFABETA, CV.
- Suryani, N. K., & FoEh, J. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, TINJAUAN PRAKTIS APLIKATIF*. NILACAKRA™.
- Suyatno, A., Abdullah, A., Sundah, D. I. E., Satriawan, D. G., Palupiningtyas, D., Fitriana, Wijoyo, H., Wardani, I. K., Indrawan, I., Perwira, I., Karyaningsih, Said, L. R., Heriyanto, M., Surana, M. A., Jamil, M., Diwyarthi, N. D. M. S., Saputra, N., Octafian, R., Refika, ... Nopralia, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Prinsip Dasar dan Aplikasi* (1st ed.). Imprint Grup Penerbitan CV. Diandra Primamitra Media. <https://www.researchgate.net/publication/343833254>
- Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M. Ch. H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi* (1st ed.). CV. Patra Media Grafindo Bandung.
- Wahyuningsih, Sukmawati, S., & Basalamah, J. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. *CESJ: Center of Economic Student Journal*, 2(2), 125–132.
- Winardi, J. (2015). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Pustaka Media.
- <https://nasional.kontan.co.id/news/pelaksanaan-new-normal-di-perkantoran-didukung-satgas-di-fasilitas-publik-1> diakses pada tanggal 13 Februari 2022 Pukul 13.57WIB.
- <https://sehatnegeriku.kemkes.go.id/baca/umum/20200315/3633379/status-wabah-corona-indonesia-ditetapkan-bencana-nasional/> diakses pada tanggal 18 Agustus 2022 Pukul 21.35 WIB.