

Hubungan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Performa Karyawan pada PT Dea Warna Abadi

Natasya Anggraeni, Mei Retno Adiwaty

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
tasyaanggraeni07@gmail.com, meidiawaty.mnj@upnjatim.ac.id

ABSTRACT.

PT Dea Warna Abadi, a large textile company based in West Jakarta, is currently striving to overcome challenges in achieving sales targets, as well as addressing issues related to the work environment and work discipline that affect employee performance. This study focuses on analyzing how the work environment and work discipline are related to employee performance through a quantitative approach. A total of 50 employees from the marketing division were selected as research subjects using a saturated sampling technique. Data collection was conducted through questionnaires, and the data were then analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS). The study results revealed that both the work environment and work discipline impact employee performance.

Keywords: *Employee performance; Work discipline; Work environment*

ABSTRAK.

PT Dea Warna Abadi, sebuah perusahaan tekstil besar di Jakarta Barat, tengah berupaya menghadapi tantangan dalam mencapai target penjualan, serta menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja yang memengaruhi performa karyawan. Penelitian ini berfokus pada menganalisis bagaimana lingkungan kerja dan disiplin kerja berhubungan dengan performa karyawan melalui pendekatan kuantitatif. Sebanyak 50 karyawan dari divisi marketing dijadikan subjek penelitian dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS). Hasil penelitian mengungkapkan bahwa baik lingkungan kerja maupun disiplin kerja memberikan dampak pada performa karyawan.

Kata Kunci: *Disiplin kerja; Performa karyawan; Lingkungan kerja*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi, persaingan global, dan tuntutan konsumen yang terus meningkat memaksa organisasi untuk beradaptasi. Sumber daya manusia (SDM)

merupakan aset krusial dalam menghadapi perubahan ini, dan manajemen SDM (MSDM) memiliki peran penting dalam mengelola tenaga kerja untuk menyukseskan visi perusahaan dengan cara yang optimal. MSDM mencakup strategi perekrutan, pengelolaan, serta pengembangan SDM agar mampu berkontribusi optimal bagi perusahaan (Akbar dkk., 2023). Di tengah persaingan bisnis yang semakin sengit, performa karyawan menjadi elemen penting yang tidak hanya menentukan keberhasilan perusahaan, tetapi juga menjadi pusat perhatian dalam strategi pertumbuhan dan pengembangan (Raytasyah & Santoso, 2023). Setiap perusahaan berusaha memaksimalkan potensi karyawan melalui beragam taktik yang difokuskan pada peningkatan produktivitas dan efisiensi (Larasati & Iryanti, 2024).

Lingkungan kerja dapat memengaruhi performa karyawan. Rohman dkk., (2023), mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun non-fisik, dapat meningkatkan produktivitas dan kreativitas karyawan. Lingkungan kerja yang optimal serta hubungan yang harmonis di antara rekan kerja sangat berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.” Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga merupakan elemen kunci yang memengaruhi performa karyawan. Kedisiplinan yang baik memastikan karyawan menjalankan tugas sesuai aturan dan regulasi perusahaan, menciptakan budaya kerja yang profesional dan efisien. Implementasi disiplin membantu karyawan tetap berkontribusi terhadap pencapaian visi perusahaan, karena pelanggaran terhadap aturan dapat berdampak negatif pada efektivitas operasional dan moral karyawan (Intania, 2021).

PT Dea Warna Abadi, yang didirikan pada tahun 2010, ialah termasuk salah satu perusahaan tekstil besar di Jakarta Barat yang memproduksi lebih dari 100 jenis kain berkualitas, termasuk polyester, rayon, katun, dan sutra. Selain menjadi produsen kain, perusahaan ini juga menjalankan bisnis konsultan yang menawarkan solusi lengkap untuk mendukung UMKM di sektor fashion. Dengan pangsa pasar 65% lokal dan 35% global, PT Dea Warna Abadi mengintegrasikan manajemen grosir dan ritel untuk memenuhi kebutuhan pasar baik domestik maupun internasional.

Sebagai perusahaan besar, PT Dea Warna Abadi menetapkan target yang jelas untuk mengevaluasi performa dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya. Data perusahaan menunjukkan bahwa target penjualan PT Dea Warna Abadi dari tahun 2021 hingga 2023 belum pernah mencapai 100%. Padahal, keberhasilan dalam mencapai target menjadi indikator penting bagi kelangsungan dan pertumbuhan perusahaan, serta memperkuat citra merek dan kepercayaan para stakeholders.

Faktor lingkungan kerja di PT Dea Warna Abadi menjadi perhatian yang krusial. Karyawan divisi marketing mengeluhkan kondisi lingkungan fisik yang kurang nyaman, seperti gerahnya ruangan karena pendingin ruangan yang kurang berfungsi optimal (Manasikana & Adiwati, 2022). Kondisi ini menyebabkan karyawan cepat merasa lelah, terutama bagi tim telemarketing yang sering berbicara dengan pelanggan, sehingga kenyamanan dalam berkomunikasi terganggu. Di sisi lain, kebisingan dari mesin produksi menambah tantangan bagi karyawan marketing saat berinteraksi dengan calon pelanggan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif ini memberikan pengaruh pada kesejahteraan psikologis dan emosional karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja yang tidak nyaman dapat mengurangi motivasi dan semangat karyawan dalam jangka panjang (Anugrah, 2024). Jika tidak ditangani, masalah ini dapat menurunkan produktivitas secara keseluruhan dan memengaruhi kemampuan perusahaan untuk mencapai target (Setiarini & Kustini, 2022).

Selain lingkungan kerja, seperti banyak perusahaan lain, PT Dea Warna Abadi juga menghadapi tantangan terkait disiplin kerja yang berefek langsung pada performa karyawan. Salah satu indikator kedisiplinan kerja yang diteliti di PT Dea Warna Abadi adalah frekuensi kehadiran karyawan. Data absensi karyawan PT Dea Warna Abadi dari tahun 2021 hingga 2023, menunjukkan perubahan pada pola ketidakhadiran dan keterlambatan. Pada 2021, tingkat keterlambatan cukup tinggi, namun menurun drastis pada 2022 meskipun ketidakhadiran meningkat. Ironisnya, pada 2023, keterlambatan kembali melonjak meskipun ketidakhadiran menurun.

Saat melakukan observasi di PT Dea Warna Abadi, penulis menemukan bahwa ketidakhadiran mendadak tanpa pemberitahuan menyebabkan masalah serius dalam alokasi tugas dan penjadwalan proyek (Irbayuni & Pratama, 2023). Saat seorang karyawan mendadak tidak hadir, rekan-rekannya terpaksa harus menyelesaikan tugas yang seharusnya menjadi tanggung jawabnya, sehingga menambah beban kerja dan berisiko menurunkan kualitas hasil kerja. Situasi ini menciptakan ketidakpuasan di antara anggota tim, yang merasa terbebani oleh pekerjaan tambahan (Ulfa dkk., 2021).

Tingkat ketidakhadiran yang tinggi di PT Dea Warna Abadi, baik karena sakit, izin, atau tanpa alasan jelas, berpengaruh pada produktivitas tim dan pencapaian target perusahaan (Grinza & Rycx, 2020). Ketidakhadiran ini mengganggu ritme kerja dan menunda proyek, sehingga memperlambat pencapaian visi perusahaan. Maka dari itu, mempertahankan kedisiplinan kerja dan mengurangi ketidakhadiran merupakan langkah penting dalam menjaga efisiensi dan keteraturan operasional perusahaan (Amelia & Sungkono, 2024).

Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini akan mengkaji lebih lanjut tiga variabel penting, yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja yang memengaruhi performa karyawan di PT Dea Warna Abadi. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap performa karyawan PT Dea Warna Abadi.

TINJAUAN LITERATUR

Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap performa karyawan, meskipun besarnya pengaruh tersebut dapat berbeda-beda tergantung pada konteks dan metodologi yang digunakan dalam studi tersebut. Kusmiyatun & Sonny (2021) dan Ramadhan & Fitriansyah (2022) menemukan bahwa kedua faktor ini memiliki dampak positif yang signifikan pada performa karyawan di berbagai perusahaan, sedangkan Darmawan (2022) menyoroti pengaruh kepemimpinan sebagai tambahan penting. Mufida dkk. (2021) mengindikasikan bahwa disiplin kerja tidak selalu berpengaruh, sementara Elburdah (2021) menunjukkan variasi dalam tingkat pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja. Secara keseluruhan, penelitian-penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara konsisten mempengaruhi performa karyawan. Meskipun ada variasi dalam hasil, konsensus umum adalah bahwa kedua faktor ini berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

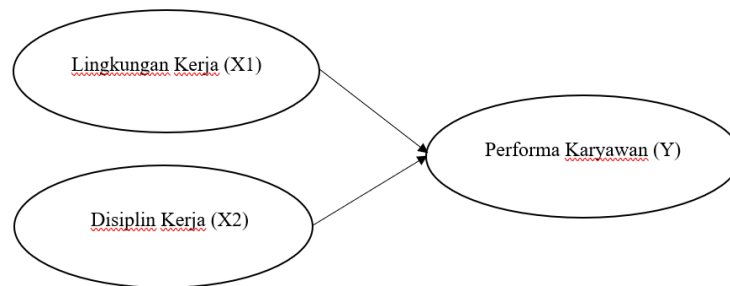
Lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam mempengaruhi performa karyawan. Lingkungan kerja yang baik mencakup hubungan antar karyawan yang positif, hubungan harmonis antara atasan dan bawahan, serta kondisi fisik tempat kerja yang memadai seperti pencahayaan, suhu udara, dan kebersihan (Herlina, 2020). Lingkungan yang buruk dapat memicu stres dan menurunkan performa. Herlina (2020) juga mengemukakan bahwa "Pemimpin organisasi penting untuk memastikan keseimbangan antara lingkungan fisik dan non-fisik agar tercipta suasana kerja yang nyaman dan produktif. Hubungan baik antara karyawan dan antara atasan dan bawahan mendukung komunikasi yang lancar dan kenyamanan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian hasil kerja yang optimal."

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga merupakan faktor kunci dalam penilaian prestasi kerja yang mempengaruhi performa pegawai secara signifikan. Karyawan dengan sikap disiplin tinggi cenderung lebih teliti dan bertanggung jawab terhadap tugas mereka, serta mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan menangani masalah di tempat kerja dengan efektif. Disiplin kerja yang baik tidak hanya

mempertahankan kualitas dan loyalitas karyawan tetapi juga membantu mencapai tujuan organisasi secara optimal (Mufida dkk., 2021).

MODEL KONSEPTUAL PENELITIAN

Penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya dapat diilustrasikan lebih jelas melalui analisis variabel pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap performa karyawan, sebagaimana ditampilkan dalam Gambar 1 berikut.



Gambar 1 Model Konseptual Penelitian

Sumber: Olahan Penulis, 2024

Dari model konseptual yang di atas, penulis merumuskan hipotesis sebagai langkah awal dalam penelitian ini. Hipotesis tersebut perlu diuji dan divalidasi untuk memastikan kebenarannya. Hipotesis yang diajukan meliputi H1: Diduga bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap performa karyawan, serta H2: Diduga bahwa disiplin kerja turut memberikan pengaruh positif terhadap performa karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan melibatkan seluruh 50 karyawan dari divisi marketing PT Dea Warna Abadi sebagai populasi. Teknik yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana setiap anggota populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi relatif sedikit, yakni kurang dari 100 orang (Sugiyono, 2017). Seluruh karyawan divisi marketing, kecuali pimpinan, dijadikan responden untuk memastikan data yang terkumpul mewakili keseluruhan populasi yang relevan. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang dirancang khusus dan disebarluaskan melalui Google Form. Kuesioner tersebut menggunakan skala Likert untuk menggali informasi yang mendalam terkait fokus penelitian. Untuk analisis, metode yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares*

(PLS), yang memudahkan pengujian hubungan antar variabel dengan kompleksitas yang diperlukan guna menghasilkan temuan yang valid dan menyeluruh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil kuesioner dari 50 responden, karakteristik demografis mereka dapat diuraikan sebagai berikut. Dari segi jenis kelamin, sebanyak 18 responden (36%) adalah laki-laki dan 32 responden (64%) perempuan, menunjukkan dominasi karyawan perempuan yang signifikan di divisi marketing PT Dea Warna Abadi. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan divisi tersebut akan tenaga kerja yang cekatan dan teliti.

Dalam hal usia, mayoritas responden, yaitu 27 orang (54%), berada di rentang 25-30 tahun, diikuti oleh 13 responden (26%) yang berusia di bawah 25 tahun, dan 10 responden (20%) berusia lebih dari 30 tahun. Rentang usia 25-30 tahun dianggap sebagai masa produktif yang optimal bagi karyawan marketing.

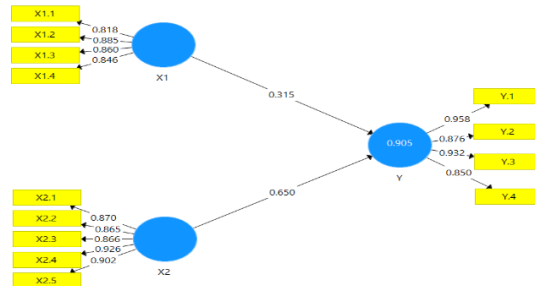
Dari segi pendidikan, 29 responden (58%) adalah lulusan SMA/SMK, 17 responden (34%) memiliki gelar Strata 1, dan 4 responden (8%) memiliki gelar Diploma. Hal ini mencerminkan bahwa perusahaan lebih mengutamakan pengalaman dan keterampilan praktis dalam penempatan posisi.

Terakhir, terkait masa kerja, 11 responden (22%) memiliki masa kerja kurang dari 3 tahun, sementara 32 responden (64%) telah bekerja antara 3-5 tahun, dan 7 responden (14%) memiliki pengalaman kerja lebih dari 5 tahun. Sebagian besar karyawan dengan masa kerja lebih lama telah diangkat sebagai karyawan tetap.

Analisis Model PLS

Berdasarkan tanggapan dari 50 responden mengenai Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Performa Karyawan (Y) di PT Dea Warna Abadi, data menunjukkan bahwa 56% responden setuju bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai kuantitas yang ditetapkan dan kualitas hasil kerja memenuhi target perusahaan. Selain itu, 60% responden merasa bahwa karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan 52% menilai karyawan selalu memberikan hasil terbaik. Pada variabel Lingkungan Kerja (X1), 60% responden merasa suasana tempat kerja cukup nyaman, 52% menilai fasilitas kerja mendukung proses produksi, 56% merasa penerangan ruang kerja sesuai kebutuhan, 56% menyatakan suhu udara nyaman, dan 64% menganggap suara di ruang kerja cukup tenang. Untuk variabel Disiplin Kerja (X2), 54% responden setuju bahwa karyawan hadir tepat waktu dan memenuhi semua

prosedur kerja, sementara 44% merasa karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dan 56% menganggap karyawan mengikuti arahan atasan dengan baik.



Gambar 2 Diagram Jalur Hasil Output SPSS

Sumber: Olahan Penulis, 2024

Dalam gambar output PLS yang ditampilkan, terlihat bahwa nilai *factor loading* untuk setiap indikator terletak di atas panah yang menghubungkan variabel dengan indikatornya. Gambar tersebut juga menunjukkan ukuran koefisien jalur (*path coefficients*) yang menghubungkan variabel eksogen dan endogen. Pada variabel Lingkungan Kerja, indikator dengan *factor loading* terbesar adalah Sirkulasi Udara di Tempat Kerja, dengan nilai *factor loading* sebesar 0,926. Sementara untuk variabel Disiplin Kerja, indikator dengan *factor loading* tertinggi adalah Tata Cara Kerja, yang mencatat nilai *factor loading* sebesar 0,885. Sedangkan untuk variabel Performa Karyawan, indikator yang menunjukkan loading faktor tertinggi adalah Kuantitas Hasil Kerja, dengan nilai *factor loading* mencapai 0,948.

Uji Validitas

Uji validitas mengukur seberapa tinggi sebuah kuesioner mampu mencerminkan apa yang dimaksudkan untuk diuji. Validitas konvergen menunjukkan bahwa semua indikator memiliki *factor loading* yang signifikan dan melebihi 0,5, menandakan bahwa indikator-indikator tersebut valid untuk variabelnya masing-masing. Sementara itu, uji validitas diskriminan menunjukkan bahwa nilai *cross-loading* tertinggi untuk setiap indikator ada pada variabel laten yang sesuai, mengkonfirmasi validitas indikator.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* (CR) dan *Average Variance Extracted* (AVE) untuk masing-masing variabel memenuhi standar validitas dan reliabilitas. Variabel Lingkungan Kerja (X1) menunjukkan *Cronbach's alpha* 0,931, CR 0,934, dan AVE 0,785. Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki *Cronbach's alpha* sebesar 0,876, CR 0,890, dan AVE 0,727. Sementara itu, Performa Karyawan (Y) memiliki

Cronbach's alpha 0,926, CR 0,928, dan AVE 0,820. Semua nilai AVE melebihi 0,5, menandakan validitas yang memadai, dan nilai CR di atas 0,7 menunjukkan reliabilitas yang baik.

Pada uji korelasi antar variabel laten, ditemukan bahwa hubungan paling kuat berada antara Lingkungan Kerja (X1) dan Performa Karyawan (Y), dengan nilai sebesar 0,945. Ini mengindikasikan bahwa keterkaitan antara variabel Lingkungan Kerja dan Performa Karyawan lebih dominan dibandingkan dengan hubungan variabel lainnya yang dianalisis dalam penelitian ini.

Uji Model Struktural

Evaluasi model struktural dilakukan dengan memeriksa nilai R-Square, yang mencerminkan seberapa besar variabel eksogen (independen) mempengaruhi variabel endogen (dependen). Dalam penelitian ini, nilai R-Square untuk Performa Karyawan (Y) adalah 0,905, yang berarti model ini mampu menjelaskan 90,50% variasi pada Performa Karyawan. Sementara itu, 9,50% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model serta *margin of error*. Dengan kata lain, Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berperan sebesar 90,50% terhadap Performa Karyawan (Y), dan variabel lain di luar model menyumbang 9,50%.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Performa Karyawan (Y), dengan koefisien jalur 0,650. Nilai t-statistik sebesar 4,191 yang jauh melampaui 1,96 dan p-value 0,000 memperkuat kesimpulan bahwa pengaruh ini sangat signifikan. Selain itu, uji hipotesis juga menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Performa Karyawan (Y), dengan koefisien jalur sebesar 0,315. Nilai t-statistik yang mencapai 2,025—lebih tinggi dari batas kritis 1,96—dan p-value sebesar 0,043, yang lebih rendah dari 0,05, menegaskan signifikansi pengaruh ini.

Pembahasan

Pengujian hipotesis *bootstrapping* menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Dea Warna Abadi. Temuan penelitian ini mendukung hipotesis bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap performa karyawan. Indikator utama yang memengaruhi lingkungan kerja adalah sirkulasi udara, yang berdampak signifikan pada kenyamanan fisik karyawan, dan pada akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas mereka. Penelitian ini juga menggarisbawahi bahwa kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan kualitas kerja dan performa perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang

nyaman akan meningkatkan semangat dan motivasi karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh penelitian Manasikana & Adiwati (2022), yang menunjukkan hasil serupa pada PT Kaibon Indah Madiun.

Pengujian hipotesis *bootstrapping* juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap performa karyawan PT Dea Warna Abadi. Hasil ini mendukung hipotesis bahwa disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan performa. Indikator paling signifikan dalam disiplin kerja adalah kepatuhan terhadap tata cara kerja yang berlaku di perusahaan. Temuan ini juga mengungkapkan bahwa rendahnya disiplin, seperti meningkatnya keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan dapat berdampak pada penurunan performa, khususnya di divisi marketing. Temuan ini sejalan dengan penelitian Manasikana & Adiwati (2022), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap performa, membantu perusahaan mencapai target dan meningkatkan produktivitas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis PLS yang dilakukan, ditemukan bahwa baik Lingkungan Kerja maupun Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Performa Karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, baik secara fisik maupun non-fisik, mampu memperbaiki performa karyawan. Di sisi lain, disiplin kerja yang baik terbukti meningkatkan performa secara efektif, dengan karyawan yang patuh, bertanggung jawab, dan konsisten menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi. Dari hasil cross loading, indikator paling berpengaruh pada lingkungan kerja adalah sirkulasi udara di tempat kerja. Sementara pada lingkungan kerja, faktor terpenting adalah tata cara kerja.

Beberapa saran yang bisa dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan di PT Dea Warna Abadi adalah perusahaan harus memperkuat fokus pada lingkungan kerja, khususnya dengan memperbaiki sirkulasi udara, guna menciptakan suasana kerja yang nyaman yang akan mendukung performa optimal. Perusahaan dapat menjaga sirkulasi udara yang optimal di lingkungan kerja dengan beberapa langkah. Pertama, pemasangan ventilasi yang memadai, baik alami maupun buatan, untuk memastikan aliran udara segar yang terus menerus. Penggunaan AC dengan perawatan rutin juga membantu mengontrol suhu dan kualitas udara. Selain itu, penempatan tanaman hijau di area kerja bisa berfungsi sebagai penyaring alami polusi udara. Dengan demikian, kenyamanan dan kesehatan karyawan terjamin, menciptakan suasana kerja yang produktif dan kondusif.

Kemudian pada aspek disiplin kerja, terutama pada tata cara kerja, perusahaan perlu menetapkan aturan yang jelas dan konsisten. Hal ini mencakup kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap prosedur, dan pelaksanaan tugas sesuai standar operasional yang ditetapkan. Selain itu, perusahaan dapat mengawasi kepatuhan karyawan terhadap

peraturan melalui sistem monitoring, dan memberikan sanksi atau penghargaan sesuai tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan. Dengan begitu, produktivitas kerja dapat meningkat, seiring dengan terciptanya budaya kerja yang profesional.

Untuk penelitian di masa depan, disarankan agar menambahkan variabel lain yang relevan, seperti faktor motivasi kerja, untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruhnya terhadap performa karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A., Ikhwan, M., Haeruddin, M., Mustafa, F., Mustafa, R., Fadilah Aswar, N., Aslam, A. P., Yushar Mustafa, M., Nugraha, W., Program, S., Manajemen, S., Tinggi, I., Ekonomi, M., & Bongaya, I. (2023). PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM DALAM PERSPEKTIF ILMU MANAJEMEN: SEBUAH STUDI LITERATUR. In Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship (SAINS) (Vol. 1, Issue 1).
- Amelia, Y. P., & Sungkono. (2024). Analisis Motivasi Kerja Guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Karyawan UMKM Cookies & Dessert By Me Cikarang. Madani : Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(7).
- Anugrah, F. (2024). PSIKOLOGI LINGKUNGAN KERJA MENCIPTAKAN BUDAYA ORGANISASI YANG SEHAT. Circle Archive, 1(4).
- Darmawan, A. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. JOURNAL OF APPLIED MANAGERIAL ACCOUNTING, 6(1), 21–32. <https://doi.org/10.30871/jama.v6i1.3960>
- Elburdah, R. P. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ARENA AGRO ANDALAN. Media Bina Ilmiah, 15(11), 15(11), 5651-5658.
- Herlina, V. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Jurnal Administrasi Nusantara, 3(1), 46-55.
- Irbayuni, S., & Pratama, C. R. Y. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yun Kargo Indonesia. Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 5(4), 2150–2160. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i4.2142>
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RESINDO, JAKARTA SELATAN. Jurnal Renaissance, 6(1), 741. <https://doi.org/10.53878/jr.v6i1.139>

Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal

Volume 6 Nomor 12 (2024) 6630 – 6640 P-ISSN 2656-274xE-ISSN 2656-4691
DOI: 10.47476/reslaj.v6i12.5026

- Larasati, A., & Iryanti, E. (2024). PENGARUH STRESS KERJA, KOMPETENSI KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SENTRAL GLOBAL ENERGI. *Musytari*, 6(12).
- Manasikana, A., & Adiwati, M. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kebonrojo Surabaya. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(2), 572. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i2.629>
- Mufida, I. I., Kurniati, R. R., & Krisdianto, D. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 10(2), 158–164.
- Ramadhan, A. S., & Fitriansyah. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda). *Borneo Student Research*, 4(1), 94–103.
- Raytasyah, Z. I., & Santoso, B. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan: Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 6(3), 3916–3927. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.5098>
- Rohman, S. N., Ambarwati, D., & Saptaria, L. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Ultima Kemasan Jatikalen Nganjuk. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 22–38. <https://doi.org/10.58192/populer.v2i4.1350>
- Setiarini, K. C., & Kustini, K. (2022). Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 996–1005. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4714>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Ulfa, L., Muchlis, N., & Sundari. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dokter Gigi Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Dan Kinerja Saat Pandemi Covid Di Klinik Kimia Farm Kota Makassar. *Journal of Muslim Community Health (JMCH)*, 2(3), 69–80.