

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening**

**Arnita Br Pulungan<sup>1✉</sup>, M. Ali Musri<sup>2</sup>, Nirwana Br Bangun<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia

### **Abstrak**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi disiplin kerja. Permasalahan yang ingin diketahui pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisa kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 451 karyawan sedangkan sampel 40 karyawan. Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja.

### **Abstract**

*The purpose of the study was to determine the effect of the work environment on employee performance mediated by work discipline. The problem to be known in this study is how the work environment influences employee performance mediated by work discipline at the Medan Palm Oil Research Center (PPKS). The research method used is the quantitative analysis method. The population in this study were all 451 employees while the sample was 40 employees. Based on the results of the study, the work environment has a positive effect on employee performance through work discipline at the Medan Palm Oil Research Center.*

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

Copyright (c) 2024 **Arnita Br Pulungan<sup>1</sup>**

✉ Corresponding author : Arnita Br Pulungan

Email Address : arnitaaaaa2001@gmail.com

## **PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan perlu memperhatikan orang- orang yang bekerja di dalamnya agar dapat terus berkembang. Artinya perusahaan harus memperlakukan karyawan dengan baik sehingga mereka dapat melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Ada beberapa hal berbeda yang dapat mempengaruhi seberapa baik seseorang dalam melakukan pekerjaannya, seperti bagaimana perusahaan merencanakan karyawannya, budaya perusahaan, serta keterampilan dan kemampuan setiap pekerja. Sehingga penting untuk mengelola sumber daya manusia agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan produktif. Jika sebuah perusahaan berhasil mengelola karyawannya dengan baik, hal ini akan membantu mereka menarik dan mempertahankan pekerja yang baik.

Masalah kinerja merupakan faktor penting di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan yang sesuai dengan visi misi yang telah ditetapkan sebagaimana tertuang dalam Undang Undang Nomor 32 Tahun 2004 diketahui bahwa dengan daerah otonomi, pemerintah daerah telah memperoleh kewenangan penyelenggaraan daerah untuk kepentingan daerah dan masyarakatnya, oleh karena itu pemerintah daerah harus ikut serta mampu memenuhi kepentingan masyarakat, melalui pembangunan dan pelayanan publik yang lebih baik.

Menurut Sembiring (2020 : 15), kinerja karyawan ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan. Menurut Esthi & Marwah (2020:133), kinerja ialah pencapaian pekerjaan ataupun nilai keberhasilan pekerjaan saat melaksanakan tugasnya yang dihitung pada jangka waktu yang ditentukan

Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk aspek fisik, sosial, dan psikologis, dapat memberikan dampak positif pada karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang nyaman, memotivasi karyawan, dan meningkatkan efektivitas dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan ketidaknyamanan, kurangnya motivasi, dan penurunan kinerja karyawan. Menurut Darmadi (2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut Effendy & Fitria, (2019:50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah.

Disiplin merupakan sarana baik untuk melatih kebiasaan karyawan agar senantiasa menunjukkan kinerja baik, baik itu pada sikap, perilaku dan pola siklus kehidupan. Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Menurut Hamali (2018:214) "Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang dapat berkembang didalam tubuh karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku".

Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan merupakan tempat masyarakat melakukan penelitian untuk menjadikan kelapa sawit lebih baik. Mereka ingin benar-benar ahli dalam pekerjaannya dan membantu industri kelapa sawit di Indonesia. Para karyawan bekerja keras tetapi terkadang kesulitan melakukan yang terbaik. Mereka menggunakan teknologi dan ilmu pengetahuan untuk mencoba meningkatkan dan membantu industri berkembang. Pusat ini dipimpin oleh seorang direktur yang memiliki tim untuk membantu memastikan semuanya berjalan lancar. Kinerja penting bagi mereka karena mereka ingin mencapai tujuan dan membantu masyarakat.

Namun, meskipun pentingnya pengaruh lingkungan kerja dan tingkat stress kerja terhadap kinerja karyawan telah diakui, belum ada penelitian yang secara khusus menggali pengaruh disiplin kerja sebagai variabel intervening di Pusat Penelitian Kelapa Sawit. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana lingkungan kerja dan tingkat stress kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berharga bagi manajemen Pusat Penelitian Kelapa Sawit dalam mengembangkan strategi dan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi terhadap perusahaan. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai. Kinerja seorang karyawan adalah bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Widodo dalam Juniarni Elperida (2019:67) adalah "Tingkat pencapaian hasil atas tugas-tugas tertentu yang dilaksanakan". Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Sudaryo et.al (2018:203) Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Sudaryo et.al (2018:203), bahwa istilah kerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan dalam Sudaryo et.al (2018:203) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya". Philip Moon dalam Titin Maryati dalam Sudaryo et.al (2018:204) mengatakan bahwa kinerja karyawan ditentukan oleh keterampilan dalam pengetahuan sumber daya yang tersedia, kualitas dan gaya manajemen yang ada, serta motivasi. kinerja karyawan dapat dijadikan ukuran-ukuran apakah saran dan tujuan telah sesuai dengan rencana organisasi, selain itu juga dapat menjadi dasar tolak ukur sejauh mana keberhasilan suatu organisasi. Bagi karyawan, kinerja dipandang sebagai usaha untuk menggali kemampuan dan *skill* yang dimilikinya, untuk kemudian dikembangkan semaksimal mungkin.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya atau menyelesaikan suatu tugas. Ini penting karena membantu kita mencapai tujuan kita. Ketika sebuah tim atau orang melakukan pekerjaannya dengan baik, kemungkinan besar mereka akan mencapai tujuannya. Di sisi lain, jika seseorang tidak melakukan tugasnya dengan

baik, hal itu dapat mempersulit pencapaian tujuan kita. Kinerja ditentukan oleh seberapa baik seseorang melaksanakan pekerjaannya dari segi kualitas dan kuantitas. Hal ini juga dapat dipengaruhi oleh pengetahuan, sumber daya, manajemen, dan motivasi. Kinerja penting karena membantu melihat apakah kita berada pada jalur yang tepat dengan rencana kita dan apakah kita berhasil sebagai sebuah tim atau organisasi. Menurut Afandi dalam Nunu (2021:63), indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Kuantitas hasil kerja, Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka.
- 2) Kualitas hasil kerja, Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- 3) Efisiensi dalam melaksanakan berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- 4) Disiplin kerja adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- 5) Inisiatif adalah kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu.
- 6) Ketelitian adalah tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
- 7) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- 8) Kejujuran adalah salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
- 9) Kreativitas adalah proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

## **Lingkungan Kerja**

Menurut Kaswan dalam Ende &Firdaus (2021:57) memaparkan bahwa, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan, Menurut Afandi & Firmansyah (2021:66) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja merupakan suatu pekerjaan seseorang di dalam suatu organisasi. Siagian & Khair dalam Pratama Gusti (2022:370) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di satu lingkungan pegawai yang turut berdampak pada pegawai dalam menjalankan pembebanan tugas oleh perusahaan.

Berdasarkan dari beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaanya pada saat jam kerja. Namun secara umum, pengertian lingkungan kerja adalah tempat dimana para karyawan bekerja serta melaksanakan tugas- tugas pekerjaan mereka.

Menurut Nitisemito (Frimayasa, 2022:159) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Suasana Kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
- 2) Hubungan dengan Rekan Kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetapi tetap dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja, baik itu sesama rekan kerja ataupun dengan atasan.
- 3) Tersedianya Fasilitas Untuk Karyawan, Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## **Disiplin Kerja**

Menurut Latainer dalam Sutrisno (2019:87) Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Menurut Sherlie & Hikmah dalam Pratama Gusti (2022:370) disiplin kerja sebagai satu metode perkembangan konstruktif bagi para pegawai atau karyawan dengan kepentingan yang mengakibatkan disiplin ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Secara garis besar, disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, serta perbuatan sesuai aturan yang telah ditetapkan perusahaan dengan tertulis atau tidak tertulis, dan akan berlaku sanksi apabila dilanggar.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketika karyawan memahami dan setuju untuk mengikuti aturan dan nilai-nilai yang ditetapkan oleh perusahaannya agar membantu para pemimpin berkomunikasi dengan karyawan dan membantu organisasi mencapai tujuannya. Disiplin penting karena tanpa disiplin sulit bagi organisasi untuk berhasil. Artinya karyawan menyadari dan mematuhi aturan serta mengambil tanggung jawab atas tindakan. Secara umum disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus bekerja sesuai aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan - aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Sutrisno dalam Ainunnisha (2022:13) indikator disiplin kerja sebagai berikut:

- 1) Taat terhadap aturan waktu dapat dilihat dari jam masuk, jam kerja, jam istirahat, dan juga jam pulang kerja sesuai dengan yang berlaku di perusahaan.
- 2) Taat terhadap peraturan Perusahaan adalah dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam perusahaan

- 3) Taat terhadap aturan berperilaku dalam Perusahaan ditujukan dengan cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya adalah aturan tentang apa yang dibolehkan dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan selama dalam perusahaan.

## METODOLOGI

Penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menyusun data, mengklasifikasikan, menganalisa, dan menginterpretasikan data sehingga menjadi kesimpulan dan analisis.

Teknik pengumpulan data ada tiga adalah melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi

- 1) Observasi (Pengamatan) sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, adalah wawancara dan kuesioner.
- 2) Wawancara (Interview) digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti.
- 3) Angket / Kuesioner, yaitu mengajukan pertanyaan tertulis kepada karyawan sesuai indicator setiap variabel pada penelitian, yang didalamnya terdapat pertanyaan, dengan jawaban (sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju dan ragu ragu)

Uji Hipotesis : Uji koefisien korelasi (Uji R) digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Jika nilai R lebih besar 0,5 maka hubungan antar variabel independen dengan dependen adalah kuat (Ghozali,2011).

Uji Koefisien Determinasi : digunakan untuk menentukan seberapa besar variasi variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (X). Menurut Ghozali (2011) nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Jika  $R^2 < 1$ , maka ada pengaruh antara variabel independen secara silmultan terhadap variabel dependen. Dan Jika  $R^2 > 1$ , maka ada pengaruh antara variabel independen secara silmultan terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji hipotesis dapat diperoleh hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. Artinya lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai apa yang diharapkan perusahaan. Besarnya kontribusi lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan yang diperoleh adalah sebesar 77,8 %. Dengan demikian, Lingkungan Kerja, berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan melalui disiplin kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit

(PPKS) Medan. Artinya perusahaan harus mampu menjaga lingkungan kerja bahkan meningkatkan lingkungan yang lebih baik agar kinerja karyawan semakin meningkat

## SIMPULAN

1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan)

## Referensi :

- Afandi (2018). Pengaruh Motivasi Kerja-Disiplin Kerja-Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Fakultas Kedokteran Universitas Jenderal Soedirman. Universitas Jenderal Soedirman.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Aquavue Vision International. *JEBI | Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(2), 24-32.
- Ardiana, N., Sutopo, H., & Istanti, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yuwana Karya Catur Manunggal Sidoarjo. *UBHARA Management Journal*, 1(1), 89-99.
- Arikunto, S. 2012. Prosedur Penelitian. Rienika Cipt : Jakarta.
- Asmike, M., & Setiono, B. (2020). Pengaruh *person job-fit* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada karyawan outsource Bank BCA KCU Madiun). *Capital: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 174-192.
- Dewi, C. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cemerlang Abadi Mulia.
- Dewi, R., Priharti, R. D. V., & Antriani, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Shen Makmur Sentosa (J&T EXPRESS) Baturaja. *Ekonomika*, 16(2), 146-163.
- Dwi Septianto, D. S., & Lataruva, E. (2011). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan studi pada PT Pataya Raya Semarang (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Ferils, M., & Utami, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 30-39.
- Hapsari, N. K. T., Landra, N., & Andika, A. W. (2022). Pengaruh Kepribadian Individu, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak Trc Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung. *Jurnal Emas*, 3(9), 138-152.
- Hasibuan, M (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Bumi Aksara. Jakarta

- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In Prosiding Seminar Nasional USM (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Jauharani, H., & Sumardjo, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bakrie Pipe Industries. *Journal Of Young Entrepreneurs*, 1(1), 166-175.
- Kholilah, K., Gergita, A., Puspasari, M., & Kohar, Z. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Anugrah Argon Medica Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 38-44.
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6-9.
- Madani, W. N. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum daerah Ketapang Madura).
- Maghfirah, N., & Chandra, F. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Sungguminasa. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 2713-2722.
- Mujiandi, S., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JETAA Plastik Indonesia. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 257-268.
- Munawar, M. A. (2023). Semangat Kerja Dan Kemampuan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT Krakatau Bandar Samudera Banten (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Mutiara, V. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 1(1), 270-283.
- Nengsih, A., Rezeki, F., Dahlia, A., & Ratnasari, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Terhadap PT. Sarimelati Kencana Tbk. In *Prosiding SEMANIS: Seminar Manajemen Bisnis* (Vol. 2, No. 1, pp. 300-308).
- Nurul Ainunnisha, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan).
- Permatasari, D., Sufian, S., & Rachmansyah, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Pengurus Barang Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 19-34.
- Pratama, M. O. G., & Adiwaty, M. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kaibon Indah Madiun. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 368-373.
- Purwaningsih, L., Sudibyo, A., & Isnaini, H. (2023). Problematika pada Pembelajaran Apresiasi Sastra. *Metonimia: Jurnal Sastra dan Pendidikan Kesusastraan*, 1(2), 69-73.
- Putra, A. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan

- Kerja Karyawan Pada Cv. Bali Image Collection di Batubulan, Gianyar. *Values*, 3(2), 540-551.
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 19-27.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
- Ratnasari, D., & Irman Firmansyah, S. E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Kasus Pada Divisi Produksi Cell 26): Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 145-158.
- Ristiyani, L., Subarno, A., & Murwaningsih, T. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT Djarum Kudus. *JIKAP (Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 8(1), 80-88.
- Rum, B., Sendow, G., & Pandowo, M. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*7(1).
- Setiawan, F. (2020). Hubungan Komunikasi Dengan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ambarawa Tahun 2020 (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Pringsewu).
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*,(Universitas Islam Attahiriyyah 3(3), 405-412.
- Sugiyono, 2019 Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta, Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Surbakti, O. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pos Indonesia Pusat Surakarta 2021) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Utari, H. F. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Medan Sugar Industri.
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:(Studi Kasus PT. SINAR SOSRO Rancaekek). *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39-49.
- Wati, E., Astuti, I. Y., & Mahaputra, A. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Campurejo. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(3), 204-221.