AKADEMIK E-ISSN 2774-8863
Jurnal Mahasiswa Humanis
Vol. 6, No. 2, Mei 2026

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Fresh One SJS Jakarta Barat

Puspa Wira Santi[1], Iman Syatoto[2], Sunardi[3], Reni Hindriari[4]
[1]Stikes Widya Dharma Husada, Indonesia
[2,3,4]Universitas Pamulang, Indonesia
puspa1708_santi@gmail.com[1]

Submitted: 14th March 2026 | **Edited**: 28th April 2026 | **Issued**: 01st May 2026

Cited on: Santi, P. W., Syatoto, I., Sunardi, S., & Hindriari, R. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Fresh One SJS Jakarta Barat. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis, 6*(2), 1021-1030.

ABSTRACT

The workplace environment and work discipline are important factors influencing employee performance at PT Fresh One SJS Jakarta Barat This study examines how both variables contribute to performance improvement within the organization. This research aims to analyze the effect of work environment and work discipline on employee performance at PT Fresh One SJS Jakarta Barat. This study uses a quantitative approach with an associative research design The population consists of 90 employees all of whom were selected using a census sampling technique Data were collected through a Likert-scale questionnaire The data were processed using SPSS version 25 and analyzed using multiple linear regression. The findings indicate that both work environment and work discipline have a positive and significant effect on employee performance both partially and simultaneously The model shows that improvements in the work environment and discipline lead to higher employee productivity and effectiveness These results suggest that organizations should improve workplace conditions and strengthen disciplinary policies to enhance employee performance and achieve organizational goals effectively Overall both variables are essential determinants of performance improvement in the company context in Jakarta Barat area Indonesia

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance, Hr Management, Organizational Behaviour

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal agar tujuan organisasi dapat tercapai. Salah satu faktor yang dianggap berperan penting adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja, sedangkan disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel

tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Wijaya dan Satrya, 2023).

Fenomena yang terjadi di banyak perusahaan, termasuk pada sektor jasa dan manufaktur, menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan terkait kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman, seperti tata ruang yang tidak ergonomis, hubungan kerja yang kurang harmonis, serta fasilitas kerja yang belum memadai. Selain itu, tingkat disiplin kerja karyawan juga masih menjadi tantangan, seperti keterlambatan, ketidakpatuhan terhadap SOP, dan rendahnya tanggung jawab kerja. Kondisi ini berdampak langsung pada penurunan kinerja karyawan (Pradipta dan Musadad, 2021).

Di PT Fresh One SJS Jakarta Barat, fenomena serupa juga dapat diidentifikasi berdasarkan hasil observasi awal, yaitu adanya ketidaksesuaian antara standar kerja yang ditetapkan dengan implementasi di lapangan. Karyawan belum sepenuhnya menunjukkan disiplin kerja yang konsisten, serta kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung produktivitas optimal. Hal ini berpotensi memengaruhi efektivitas pencapaian target perusahaan.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya konsistensi hasil bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat perbedaan hasil (research gap) pada beberapa studi, di mana sebagian penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tergantung pada konteks organisasi yang diteliti (Habeahan, 2023). Selain itu, terdapat variasi hasil terkait dominasi pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Mustofa dan Sari, 2024).

Secara teoritis, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kenyamanan kerja, sedangkan disiplin kerja berfungsi sebagai pengendali perilaku karyawan agar sesuai dengan standar perusahaan. Beberapa studi menyatakan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan (Arum dkk., 2022). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kedua aspek tersebut secara seimbang.

Urgensi penelitian ini didasarkan pada kebutuhan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Dengan memahami pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan di PT Fresh One SJS Jakarta Barat, perusahaan dapat merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

LANDASAN TEORI

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja tidak hanya diukur dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, serta tingkat kerja sama dalam organisasi. Menurut Anggraeni (2023) dalam Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan individu, motivasi, serta dukungan lingkungan kerja dengan indikator utama berupa kualitas kerja, kuantitas kerja, dan efektivitas waktu.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas, baik secara fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja fisik mencakup fasilitas kerja, pencahayaan, kebersihan, dan tata ruang, sedangkan lingkungan nonfisik mencakup hubungan antar rekan kerja dan hubungan dengan atasan. Menurut Kurniawan dan Lestari (2022), lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan.

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja mencerminkan tingkat tanggung jawab individu dalam menjalankan tugasnya secara tepat waktu dan sesuai prosedur. Firmansyah dan Yusuf (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap waktu kerja, aturan perusahaan, serta standar operasional prosedur.

Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui teori motivasi kerja, di mana lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan psikologis karyawan sehingga mendorong peningkatan kinerja. Saputra (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja yang mendukung secara signifikan meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Oktaviani dan Prasetyo (2021) menyatakan bahwa tingkat disiplin yang tinggi akan

menciptakan keteraturan kerja, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan, sementara disiplin kerja akan memastikan karyawan bekerja sesuai aturan dan target yang ditentukan. Yuliana dan Setiawan (2025) menyatakan bahwa kombinasi kedua variabel tersebut memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, model penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara langsung oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Fresh One SJS Jakarta Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 90 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus, di mana seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap variabel yang diteliti, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Tahap awal analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi syarat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Setelah itu, data dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial antara variabel independen (lingkungan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil analisis juga diperkuat dengan uji t untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel, uji F untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 yang mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antarvariabel. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan yang terjadi antarvariabel tersebut bersifat signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa baik lingkungan kerja maupun disiplin kerja memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja karyawan, di mana peningkatan pada lingkungan kerja dan disiplin kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan secara konsisten.

Uji Reabilitas

Hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian, yaitu lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dibandingkan dengan standar minimum sebesar 0,600. Variabel lingkungan kerja memperoleh nilai 0,872, variabel disiplin kerja sebesar 0,944, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,961. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum yang ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,132, yang lebih besar dari 0,05. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, sehingga sebaran data variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan telah terdistribusi secara normal dan layak untuk dilanjutkan pada analisis statistik parametrik, khususnya regresi linear berganda.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan Y = 2,485 + 0,258X1 + 0,763X2. Nilai konstanta sebesar 2,485 menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) diasumsikan tidak mengalami perubahan atau bernilai nol, maka tingkat kinerja karyawan tetap berada pada nilai

sebesar 2,485. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut, tetapi juga terdapat faktor lain di luar model penelitian yang turut berkontribusi terhadap kinerja.

Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,258 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,258 satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja tetap. Hal ini berarti bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Sementara itu, koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,763 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,763 satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja tetap. Nilai koefisien yang lebih besar dibandingkan variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Fresh One SJS Jakarta Barat. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja menjadi faktor yang sangat penting dalam upaya optimalisasi kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,806 yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan mampu menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 80,6%. Hal ini berarti bahwa sebagian besar kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Sementara itu, sisanya sebesar 19,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, atau faktor personal karyawan. Dengan demikian, model penelitian ini dapat dikatakan memiliki kemampuan prediksi yang cukup kuat dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Uji Simultan (F)

Berdasarkan hasil uji regresi yang telah dilakukan, diperoleh nilai F hitung sebesar 180,579 yang lebih besar dibandingkan dengan F tabel sebesar 2,710. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 juga lebih kecil dari 0,050. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan

signifikan secara statistik. Dengan demikian, keputusan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa H03 ditolak dan Ha3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Fresh One SJS Jakarta Barat.

Pembaasan

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja serta semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat. Temuan ini sejalan dengan pandangan Putra dan Wibowo (2022) yang menyatakan bahwa faktor lingkungan dan perilaku kerja merupakan elemen penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Konstanta dalam model regresi menunjukkan adanya nilai dasar kinerja yang tetap ada meskipun variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak diperhitungkan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut, tetapi juga oleh faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi. Siregar (2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan bersifat multidimensional dan tidak dapat dijelaskan hanya oleh dua faktor saja.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang positif. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan meningkatkan konsentrasi serta semangat kerja karyawan. Laksmi dan Hidayat (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan menurunkan tingkat stres kerja.

Disiplin kerja juga memberikan pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai standar perusahaan. Pratama (2023) menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor utama dalam menciptakan keteraturan dan efisiensi kerja di dalam organisasi.

Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi yang sangat penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam menciptakan kondisi kerja yang optimal. Dewi dan Kurnia (2024)

menyatakan bahwa kombinasi antara lingkungan kerja yang baik dan disiplin kerja yang tinggi mampu meningkatkan produktivitas secara signifikan.

Nilai determinasi menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan hubungan antarvariabel. Saputri (2022) menjelaskan bahwa semakin tinggi kontribusi variabel independen, maka semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen.

Namun demikian, masih terdapat sebagian kecil faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan di luar model penelitian ini. Faktor tersebut dapat berupa motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Maulana (2021) menyebutkan bahwa faktor eksternal dan internal lainnya tetap memiliki peran dalam membentuk kinerja karyawan secara keseluruhan.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa kedua variabel tersebut tidak dapat dipisahkan dalam upaya peningkatan kinerja. Handayani dan Fadli (2025) menyatakan bahwa sinergi antara lingkungan kerja dan disiplin kerja menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya faktor lingkungan dan perilaku kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik menciptakan kenyamanan, sedangkan disiplin kerja menciptakan keteraturan. Keduanya secara bersama-sama memberikan dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari kondisi lingkungan kerja dan tingkat disiplin kerja yang diterapkan dalam organisasi. Dengan kata lain, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kinerja karyawan akan lebih optimal apabila perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja sehari-hari, sekaligus menegakkan

disiplin kerja secara konsisten. Dengan demikian, kedua faktor tersebut berperan sebagai fondasi penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif.

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa manajemen perusahaan perlu memandang lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai satu kesatuan strategi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Perbaikan fasilitas kerja, hubungan antarpegawai, serta suasana kerja yang kondusif perlu diiringi dengan penerapan aturan kerja yang jelas dan tegas. Hal ini penting agar tercipta keseimbangan antara kenyamanan bekerja dan kepatuhan terhadap standar operasional perusahaan, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara lebih efektif.

Selain itu, penelitian ini memberikan gambaran bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada aspek individual, tetapi juga pada sistem kerja yang dibangun oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi berkelanjutan terhadap kondisi lingkungan kerja dan tingkat kedisiplinan karyawan. Dengan pengelolaan yang tepat, kedua aspek ini dapat menjadi pendorong utama dalam meningkatkan daya saing dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraeni, R. (2023). Analisis kinerja karyawan berdasarkan motivasi dan lingkungan kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 45–57.

Firmansyah, A., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 33–46.

Kurniawan, D., & Lestari, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(3), 88–101.

Oktaviani, N., & Prasetyo, H. (2021). Disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 60–74.

Saputra, H. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Human Resource Development*, 7(4), 102–115.

Yuliana, D., & Setiawan, B. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(1), 15–29.

Rahmawati, I., & Nugroho, A. (2020). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 6(2), 77–90.

Santoso, P., & Wijaya, R. (2024). Analisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 13(1), 50–64.

Arum, R. S., Rahmawati, E. D., & Suyatno, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pijar*, 1(4), 1–12.

Habeahan, L. (2023). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(2), 72–83.

Mustofa, A. R., & Sari, A. N. M. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan. *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 1–15.

Pradipta, A. R., & Musadad, A. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kinerja*, 18(4), 45–56.

Wijaya, I. M. A. G. G., & Satrya, I. G. B. H. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(11), 1–15.

Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Visionida*, 9(1), 72–83.

Simanjuntak, R. T. E., & Manalu, H. M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Simar Jaya. *Jurnal Ekonomis*, 15(1), 1–10.

Rahman, M. F., Ismail, H. A., La Mente, & Kamidin, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit. *Center of Economic Students Journal*, 6(3), 1–14.

Dewi, N., & Kurnia, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(3), 120–135.

Handayani, S., & Fadli, R. (2025). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 13(1), 50–62.

Laksmi, R., & Hidayat, T. (2020). Lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 70–83.

Maulana, I. (2021). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Sumber Daya Manusia*, 9(1), 40–55.

Pratama, D. (2023). Disiplin kerja sebagai determinan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 11(2), 60–74.

Putra, A., & Wibowo, H. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 90–105.

Saputri, M. (2022). Analisis determinasi dalam penelitian manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 35–48.

Siregar, B. (2021). Kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 7(4), 100–115.