



Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bakrie Pipe Industries

Vira Juliarahmawati

pirjulrahmawati09@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Edward Efendi Silalahi

Edward.efendi@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Hasanuddin

hasanuddin@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis: *pirjulrahmawati09@gmail.com*

Abstrak. *In this era of globalization and intense industrial competition, companies are required to improve their efficiency and effectiveness in order to maintain their competitiveness. This study aims to analyze the influence of work environment, work discipline, and work compensation on employee performance at PT. Bakrie Pipe Industries. The background of this study is based on the phenomenon of declining employee performance identified through the results of a pre-survey, where the majority expressed dissatisfaction with working conditions, the implementation of discipline, and the compensation system. This study uses a quantitative method, with data collection conducted through a questionnaire administered to 84 employees of PT. Bakrie Pipe Industries. The data analysis technique used was Partial Least Square (PLS) with the assistance of SmartPLS 4.0 software. The results of the study indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee performance, work discipline does not have a significant effect on employee performance, and compensation has a positive and significant effect on employee performance.*

Keywords: *Work environment, work discipline, work compensation*

Abstrak. Didalam era globalisasi dan persaingan industri yang ketat, perusahaan dituntut meningkatkan efisiensi serta efektivitas kerja untuk mempertahankan daya saing. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pipe Industries. Latar belakang penelitian ini dilandasi oleh fenomena penurunan kinerja karyawan yang teridentifikasi melalui hasil pra-survei, di mana mayoritas menyatakan ketidakpuasan terhadap kondisi lingkungan kerja, penerapan disiplin, dan sistem kompensasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan pengumpulan data yang dilakukan melalui kuesioner terhadap 84 karyawan PT. Bakrie Pipe Industries. Teknik analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *lingkungan Kerja, disiplin kerja, kompensasi kerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen krusial bagi keberhasilan organisasi atau perusahaan. Kualitas dan keterampilan karyawan berperan penting dalam mendukung efektivitas manajemen dan pencapaian kinerja optimal. Dalam era globalisasi dan persaingan industri yang

ketat, perusahaan dituntut meningkatkan efisiensi serta efektivitas kerja untuk mempertahankan daya saing. Menurut Aulia (2023), kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja yang ditunjukkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas setelah melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja tersebut adalah lingkungan kerja, yaitu kondisi sekitar pekerja yang memengaruhi pelaksanaan tugas (Sembiring, 2020). Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung terbukti memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kompensasi. Disiplin kerja mencerminkan sikap patuh, menghormati, dan menghargai peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kesediaan menjalankannya beserta konsekuensi yang ada (Thoriq, 2023). Karyawan yang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan mematuhi aturan menunjukkan tingkat disiplin tinggi, yang berdampak pada efektivitas kerja, pengurangan kesalahan, dan peningkatan efisiensi operasional (Agustin, 2023). Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja adalah kompensasi, yang meliputi seluruh bentuk pendapatan, baik uang maupun barang, sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan (Aulia, 2023). Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial, seperti gaji bulanan, bonus, dan insentif; serta kompensasi non-finansial berupa tunjangan sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap kontribusi karyawan (Rahmawati et al., 2020). Pemberian kompensasi yang sesuai dapat menciptakan hubungan timbal balik yang selaras antara perusahaan dan karyawan dalam mencapai tujuan bersama.

PT Bakrie Pipe Industries (PT BPI), bagian dari Bakrie Brothers, merupakan produsen pipa baja terbesar di Indonesia yang memproduksi berbagai jenis pipa, termasuk pipa saluran minyak dan gas, elektroda listrik, serta pipa struktural untuk konstruksi bangunan dan offshore. Berlokasi di Bekasi, Jawa Barat, dengan luas 38 hektare, PT BPI mengoperasikan lima pabrik berteknologi tinggi yang menggunakan metode High Frequency Electric Resistance dan High Frequency Electric Induction Welding. Produk yang dihasilkan memiliki diameter ½” hingga 24” dan ketebalan 1,5 mm hingga 15,9 mm, didukung oleh fasilitas pengujian mutakhir dan gudang bahan baku untuk memenuhi standar kualitas internasional. Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan kesejahteraan karyawan menjadi aspek penting yang memengaruhi pertumbuhan industri manufaktur. Menurut Aulia (2023), kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi, yang saling terkait dalam menciptakan suasana kerja kondusif serta mendukung produktivitas perusahaan. Berdasarkan pra-survei terhadap 33 karyawan PT BPI, ditemukan adanya penurunan kinerja yang diduga berkaitan dengan faktor-faktor tersebut, sehingga penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi penyebabnya.

Data penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Bakrie Pipe Industries dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, disiplin, dan kompensasi. Mayoritas karyawan menyatakan ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja (84,8%), disiplin kerja (81,8%), dan kompensasi (51,5%). Faktor lain, seperti kepemimpinan, stres, dan beban kerja, juga turut berpengaruh meskipun dalam proporsi lebih kecil. Penilaian kinerja tahun 2023–2024 mengindikasikan mayoritas karyawan berada pada kategori “Cukup,” yakni 41,68% pada 2023 dan meningkat menjadi 47,62% pada 2024, sedangkan karyawan dalam kategori “Sangat Baik” hanya 3,57% pada 2023 dan 4,76% pada 2024. Hal ini mencerminkan belum optimalnya performa karyawan sesuai harapan manajemen. Fasilitas kerja di PT Bakrie Pipe Industries juga dinilai belum memadai, termasuk keterbatasan alat keselamatan, peredam suara, dan sarana pendukung seperti kantin, yang berdampak pada kenyamanan dan produktivitas kerja. Dari aspek disiplin,

ketidakkonsistenan penerapan aturan menimbulkan persepsi ketidakadilan dan berpotensi menurunkan motivasi kerja. Data absensi menunjukkan rata-rata ketidakhadiran melebihi 40 kasus per bulan, dengan puncak 55 kasus pada Juni, yang didominasi keterlambatan dan izin. Kondisi ini mengindikasikan masalah etos kerja dan motivasi yang belum stabil. Kompensasi yang tidak memadai turut memengaruhi kinerja karyawan. Ketidaksesuaian antara gaji dan beban kerja, minimnya penghargaan atas prestasi, serta ketiadaan sistem insentif yang adil menyebabkan penurunan motivasi, loyalitas, dan inisiatif kerja. Jika permasalahan ini tidak segera diatasi, berisiko meningkatkan turnover karyawan dan menurunkan keterikatan emosional terhadap perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini bertujuan untuk pertama, Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bakrie Pipe Industries. Kedua, Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bakrie Pipe Industries. Ketiga, Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bakrie Pipe Industries.

KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Menurut Nazaruddinaziz dan Mulia (2022), lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan, rasa tanggung jawab, dan semangat kerja pegawai, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas. Hidayah et al. (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh aspek yang memengaruhi aktivitas kerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Senada dengan itu, Sembiring (2020) menegaskan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas. Fauzi et al. (2022) menambahkan bahwa lingkungan kerja melibatkan semua entitas yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi individu atau kelompok dalam menjalankan aktivitasnya.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan guna mencapai tujuan organisasi (Putri Winarningsih, 2020). Arifah (2022) menegaskan bahwa disiplin kerja menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi karena tanpa disiplin, sasaran perusahaan sulit terwujud. Selain itu, disiplin juga mencerminkan nilai kepatuhan yang melekat dalam perilaku karyawan sehari-hari. Menurut Susanti dan Mardika (2021), disiplin kerja dapat dinilai melalui kemampuan individu dalam mencapai tujuan serta ketaatan terhadap norma yang telah ditetapkan perusahaan.

Kompensasi Karyawan

Kompensasi karyawan mencakup seluruh bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawai sebagai imbalan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Silalahi (2023), kompensasi dapat berbentuk finansial maupun non-finansial, sedangkan Febriana dan Kustini (2022) menekankan bahwa kompensasi meliputi seluruh pendapatan, baik uang maupun barang, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan. Bangun (2020) mendefinisikan kompensasi sebagai penghargaan atas tenaga dan pengetahuan yang diberikan karyawan untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Sejalan dengan itu, Azhar et al. (2020) menyatakan bahwa kompensasi dapat berupa balas jasa keuangan maupun non-keuangan yang mencerminkan apresiasi perusahaan terhadap karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut Yulandri & Onsardi, 2020 menyatakan kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawa dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hipotesis

H1 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Diduga bahwa Kompensasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

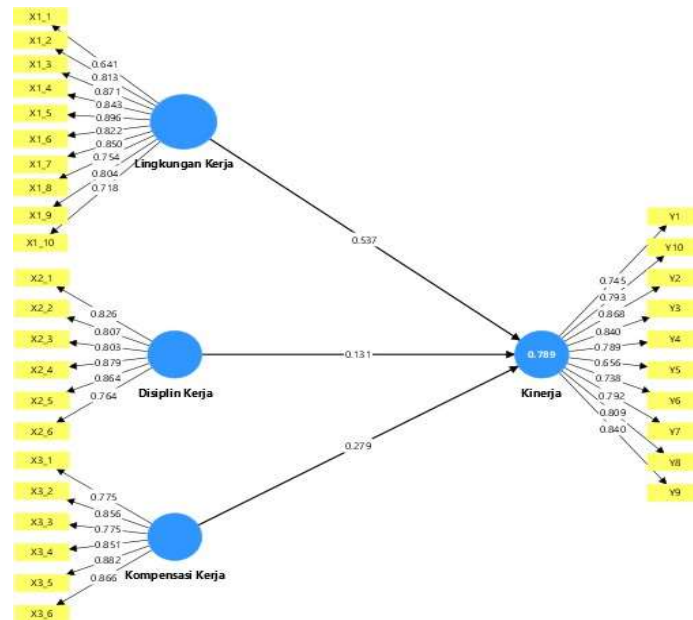
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk angka dan dianalisis secara statistik (Agustin, 2023). Proses penelitian dilakukan melalui tiga tahapan utama. Pertama, tahap perencanaan meliputi identifikasi masalah, penyusunan judul, perumusan masalah dan hipotesis, pelaksanaan studi pendahuluan, pemilihan sampel, serta penyusunan rencana penelitian. Kedua, tahap pelaksanaan mencakup pengumpulan teori untuk merancang kuesioner dan menentukan metode analisis data yang sesuai. Ketiga, tahap penulisan laporan mencakup pengolahan data kuesioner sesuai metode yang dipilih, diikuti penyusunan laporan penelitian berdasarkan prosedur penulisan ilmiah.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengukuran Outer Model

Pengujian outer model dilakukan menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS 4.0 pada data penelitian ini. Proses pengujian mencakup tiga tahapan utama, yaitu uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk. Hasil pengujian outer model melalui SmartPLS 4.0 dapat dilihat pada gambar berikut;



Gambar 1 Outer Model Penelitian

Uji Validitas Konvergen

Tabel 1 Hasil Outer Loading

Responden	Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	Kompensasi	Kinerja
X1.1	0.641			
X1.2	0.813			
X1.3	0.871			
X1.4	0.843			
X1.5	0.896			
X1.6	0.822			
X1.7	0.850			
X1.8	0.754			
X1.9	0.804			
X1.10	0.718			
X2.1		0.826		
X2.2		0.807		
X2.3		0.803		
X2.4		0.879		
X2.5		0.864		
X2.6		0.764		
X3.1			0.775	
X3.2			0.856	
X3.3			0.775	
X3.4			0.851	
X3.5			0.882	
X3.6			0.866	
Y1				0.745
Y2				0.868
Y3				0.840
Y4				0.789
Y5				0.656
Y6				0.738
Y7				0.792
Y8				0.809
Y9				0.840
Y10				0.793

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian outer loading menunjukkan bahwa sebagian besar indikator dalam penelitian ini memiliki nilai $> 0,70$, sehingga dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengukuran konstruk. Terdapat dua indikator dengan nilai outer loading sedikit di bawah batas ideal, yaitu X1.1 sebesar 0,641 dan Y5 sebesar 0,656. Meskipun demikian, kedua indikator ini masih dapat dipertahankan karena nilainya berada dalam batas toleransi, khususnya apabila nilai $AVE \geq 0,50$ dan penghapusan indikator tidak meningkatkan reliabilitas model secara signifikan. Sejalan dengan pendapat Hendryadi & Purnamasari (2018), pada penelitian eksploratif, nilai loading 0,60–0,70 masih dapat diterima. Dengan demikian, seluruh indikator pada model ini dinyatakan valid secara konvergen.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Cronbach's alpha dan Composite Reliability (ρ_c)

	Cronbach's alpha	Composite reliability (ρ_c)
Lingkungan Kerja	0.938	0.948
Disiplin Kerja	0.905	0.927
Kompensasi Kerja	0.913	0.932
Kinerja	0.932	0.943

Sumber Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 1, seluruh variabel penelitian menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi. Hal ini terlihat dari nilai reliabilitas komposit masing-masing variabel yang melebihi batas minimum 0,7, yaitu Lingkungan Kerja (0,948), Disiplin Kerja (0,927), Kompensasi Kerja (0,932), dan Kinerja (0,943). Selain itu, nilai Cronbach's Alpha untuk keempat variabel tersebut juga berada di atas 0,7, yaitu Lingkungan Kerja (0,938), Disiplin Kerja (0,905), Kompensasi Kerja (0,913), dan Kinerja (0,932). Dengan demikian, instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji R-square

Tabel 3 Nilai R-Square (R^2)

	R-square	Keterangan
Kinerja	0.789	Kuat

Sumber Data diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel diatas menunjukkan bahwa, nilai R-Square (R^2) sebesar 0,789 menunjukkan bahwa 78,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi. Sementara itu, 21,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai R^2 tersebut termasuk kategori kuat, sehingga model memiliki daya jelas (eksplanasi) yang tinggi terhadap variabel kinerja.

Uji F-Square

Tabel 4 Nilai F-Square

	f-square
Lingkungan Kerja -> Kinerja	0.474
Disiplin Kerja -> Kinerja	0.017
Kompensasi Kerja -> Kinerja	0.082

Sumber Data diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel diatas menunjukkan bahwa, nilai F-Square menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja dengan nilai 0,474. Sementara itu, variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja masing-masing memiliki nilai F-Square sebesar 0,017 dan 0,082, yang termasuk dalam kategori sedang. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen memiliki kontribusi terhadap Kinerja, dengan Lingkungan Kerja sebagai faktor dominan.

Uji Hipotesis *Bootstrapping*

Tabel 5 Uji Patch coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Lingkungan Kerja -> Kinerja	0.537	0.518	0.136	3.951	0.000

Disiplin Kerja - > Kinerja	0.131	0.139	0.199	0.656	0.512
Kompensasi Kerja -> Kinerja	0.479	0.293	0.156	3.793	0.043

Sumber: Data diolah 2025

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,537 dan T-statistic 3,951 ($> 1,96$), serta P-value 0,000, sehingga H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya, variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,131 dan T-statistic 0,656 ($< 1,96$), serta P-value 0,512, sehingga H2 ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja yang bersifat formal tidak secara langsung meningkatkan kinerja tanpa dukungan faktor lain seperti motivasi atau kepemimpinan. Sementara itu, variabel kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,479 dan T-statistic 3,793 ($> 1,96$), serta P-value 0,043, sehingga H3 diterima. Artinya, peningkatan kompensasi kerja sejalan dengan peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bakrie Pipe Industries. Fenomena ketidakpuasan karyawan terhadap ketiga aspek tersebut menjadi latar belakang penelitian. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis Partial Least Square (PLS) dan melibatkan 84 responden yang dipilih melalui *simple random sampling* berdasarkan rumus Slovin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung mampu meningkatkan fokus, konsentrasi, serta motivasi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian target perusahaan. Sementara itu, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa disiplin sudah menjadi bagian dari rutinitas operasional yang konsisten dijalankan, sehingga variasi kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja, dan gaya kepemimpinan. Adapun kompensasi kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang dirasakan adil dan sebanding dengan tanggung jawab kerja menumbuhkan kepuasan, loyalitas, dan motivasi, sehingga mendorong karyawan untuk memberikan performa kerja yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation*
- Agustin, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. Tesis Sarjana, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
- Anggita, C.F.S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Turbo Jakarta. Tesis Sarjana, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
- Ardiansyah, R. (2022). Metodologi Penelitian dan Pengolahan Data. Pustaka Mahardika.
- Ardiawan, K. N., Sari, M. E., & Abdullah, K. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yayasan Penerbit Zaini.

- Arifah, U. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo. eprints.mercubuana-yogya.ac.id/yogya.ac.id/14304/
- Ashari, M.F. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gresik. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN)*. <http://ejournal.lapad.id/index.php/jurbisman/article/view/999>
- Aulia, S.W., (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Mal Ciputra Cibubur. Tesis Sarjana, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
- Chopifah, F. (2025). Pengaruh Pengalaman Magang Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Kasus Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi Angkatan 2021). Tesis Sarjana, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
- Cipta Mahardika, F., & Sardanto, R. (2050). Simposium Manajemen dan Bisnis III Program Studi Manajemen-FEB UNP Kediri Analisis Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Arif Cilun Shuttlecock Di Desa Sumengko (Vol. 3).
- Evizal, A. (2012). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyananta, R. Y., Rahmah, T. S. N., & Pradana, T. W. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di PT. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6> 3(6): 588–98.
- Fatihin, M. K., Nurmayanti, S., & Rinuastuti, B. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja, dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Perum Bulog Area Kanwil NTB. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(10), 4034–4039. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i10.940>
- Firdhausiah, F., & Baskoro, H. (2025). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pacific Angkasa Abadi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 79–86. <https://doi.org/10.37034/infeb.v7i1.1088>
- gung, A., & Lestariningsih, M. (2022). pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. dika jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i3.5754> 1(3), 328–344.
- Haymans Manurung, A. (2021). Metode Riset: Akuntansi, Investasi Keuangan dan Manajemen. Adler Manurung Press.
- Hidayah, S., Jumawan., Dharmanto, A., Hadita., & Meutia, K. I. (2020). Pengaruh Hubungan Antar Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Selama Masa Pandemi COVID-19 (Studi Kasus pada Bagian Sumber Daya Manusia di Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 142-155.
- Hendryadi, & Purnamasari, D. (2018). *Model Hubungan Citra Merek, Persepsi Kualitas, Harga dan Intensi Pembelian Konsumen*. *Jurnal STEI Ekonomi*, 27(2), 115–126. <https://ejournal.stei.ac.id/index.php/JEMI/article/download/156/76>

- Kabdiyono, E. L., Perkasa, D. H., Ekhsan, M., Abdullah, M. A. F., & Febrian, W. D. (2024). Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan perusahaan Garment di Kabupaten Tangerang. *Journal Of Management and Bussines (JOMB)*, 6.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. langgeng, & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam*, Volume 7.
- Lasinta, F. M. (2024). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Generasi Z Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta [Skripsi, Dipublikasikan]. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Lestari, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Kabupaten Tegal. <http://repository.upstegal.ac.id/id/eprint/4870> repository. upstaged.ac.id.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652> *Jesya*, 5(2), 1119–1130.
- Musyafa, N. (2025). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Tunas Lima Warna. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 467-475.
- Nazaruddinaziz, N., & Mulia, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Ukm Provinsi Sumatera Barat. ... *Ilmu Manajemen Dan* <https://www.valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/155>.
- Nurhidayah, S. A., Mauliana, E., Astuti, F. Y., Artikel, I., Kunci, K., Kerja, D., Kerja, K., Kerja, L., & Karyawan, K. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi 5 Pada PT. AXZ Semarang. In *Journal Economic Insights* (Vol. 2, Issue 2). <https://jei.uniss.ac.id/>
- Perkasa, D. H., & Harahap, T. (2023). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mutiara Abadi Tangerang. *Mufakat : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 55–71.
- Pungkasan, G. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bakrie Pipe Industries. Tesis Sarjana, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
- Pusparini, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 45-60.
- Putra, Prayoga Dimas. 2020. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Organisasi Pembelajaran Terhadap Komitmen Organisasi Di Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Cicadas Bandung.” *Prosiding Manajemen* 6(2):1004-1010 ISSN 2460-6545.
- Putri, D. R., & Winarningsih. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kedaung Group. *Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(8), 1–16.
- Rahmawati, I. & Dkk.(2020). Faktor kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja karyawan (studi pada dinas kesehatan kabupaten jombang). Universitas KH.A Wahab Hasbullah.

- Rista, P., Saskia, R., Muhammad Dzaki, S., Adni Zalva, S., & Rizky, M. C. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina Medan. *Economics Learning Experience & Social Thinking Education Journal*, 4(2), 116–123.
<https://doi.org/10.58890/eleste.v4i2.228>.
- Rizky, M., Komariah, N. S., & Jumawan. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Terminal Induk Kota Bekasi. *Journal of Global Economic Research*, 2(1), 14–30.
<https://doi.org/10.62194/x7w3460>.
- Sandra, N., & Sentoso, A. (2024). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan WFH. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 5(1), 53–68.
<https://doi.org/10.51805/jmbk.v5i1.164>
- Sembiring, Hendri. 2020. “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan Hendri.” 13(1).
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah., Chairunnisah, R., Mahriani, M. R. S. E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Masyuroh, A. H. A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, A., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Silalahi, E. E. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Layanan Umum Daerah Pengelolaan Air Limbah Domestik (BLUD PALD) Kota Bekasi. *Jurnal Riset Ekonomi*, 669.
- Sofyani, H. (2025). *Penggunaan Teknik Partial Least Square (PLS) dalam Riset Akuntansi Berbasis Survei*. *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia*.
<https://journal.umy.ac.id/index.php/rab/article/view/26199>
- Solihin, M., & Ratmono, D. (2020). Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0- Untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis (Clara Mitak (ed.); edisi 1). Penerbit Andi.
- Surijadi, H., & Idris, Y. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis*, 1(1): 15–32.
- Susanti, and Nanda Harry Mardika. 2021. “Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk.” *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 3.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In April (11th Ed., Vol. 1, Issue E Learning). Kencana.
- Thoriq, F.A. (2023) Pengaruh Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Produksi Plywood (Studi Kasus Pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo).
- Wahyuni, D. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja. *UNIB Journal*.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203–213. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v1i2.1238>
- Yulia, L. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Honda Victory Surabaya Marsudi Lestariningsih Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.