



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Graha Beton Pondasi di Kabupaten Tangerang

Mella Cahya Alika, Muhammad Gandung
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
mellachylka@gmail.com, gandungmuhammad12@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Beton Pondasi di Kabupaten Tangerang, baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 72 orang karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel (sampel jenuh). Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner dengan skala Likert, dan studi kepustakaan, kemudian dianalisis menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, serta analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung $12,552 > t$ tabel $1,995$ dan signifikansi $0,000$, serta memberikan kontribusi sebesar $69,2\%$. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung $8,465 > t$ tabel $1,995$ dan signifikansi $0,000$, dengan kontribusi sebesar $50,5\%$. Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai F hitung $97,198 > F$ tabel $3,13$ dan signifikansi $0,000$, dengan kontribusi sebesar $73,8\%$, sedangkan sisanya sebesar $26,2\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dan penerapan disiplin kerja yang konsisten dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Graha Beton Pondasi.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) modern saat ini semakin kompleks, terutama dalam mengelola ekspektasi, retensi, serta kapasitas kerja karyawan di tengah fluktuasi ekonomi pasca pandemi. Keberhasilan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diukur dari bagaimana organisasi mampu menciptakan regulasi internal dan iklim organisasi yang mendukung produktivitas. Beberapa studi terbaru, seperti menurut Marchington dkk., dalam Harisha & Prasetyo (2023) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia menjalankan empat peran penting, yaitu sebagai agen perubahan (*change agent*), penasihat (*adviser*), penyedia layanan (*service provider*), dan regulator internal. Keempat peran tersebut dimaksudkan guna menjamin pengelolaan pekerja berlangsung secara tepat guna serta hemat agar mampu menunjang perwujudan sasaran lembaga. Ketika manajemen gagal mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja individu, organisasi akan menghadapi risiko penurunan efisiensi biaya, tingginya angka perputaran karyawan (*turnover*), serta terjadinya kelumpuhan operasional yang dapat mengikis daya saing perusahaan di tingkat internasional.

Fenomena ini semakin relevan jika dikaitkan dengan perkembangan industri konstruksi dan manufaktur beton di Indonesia. Menurut Pradoto dkk. (2023), sektor konstruksi Indonesia berkontribusi sekitar 6% terhadap PDB global dan diproyeksikan meningkat hingga $14,7\%$ pada tahun 2030, dengan material beton yang tetap menjadi prioritas utama dalam industri konstruksi nasional. Namun, di tengah pertumbuhan tersebut, penelitian Askar dkk. (2025) pada PT Bangun Beton Indonesia mengungkapkan adanya fluktuasi kinerja karyawan yang tercermin dari hasil produksi yang berulang kali tidak mencapai target bulanan. Sejalan dengan itu, Nafisah dkk. (2023) dalam studinya pada PT Jaya Etika Beton menemukan bahwa beban kerja mental karyawan produksi meningkat akibat jam kerja yang melebihi ketentuan normal, sehingga menurunkan performa kerja di lini produksi. Temuan-temuan ini memperkuat indikasi bahwa di balik pertumbuhan industri manufaktur beton secara nasional, pengelolaan lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan masih menjadi faktor krusial yang perlu mendapat perhatian serius, termasuk pada PT Graha Beton Pondasi.

Fenomena ini semakin relevan jika dikaitkan dengan perkembangan industri konstruksi dan manufaktur beton di Indonesia. Menurut Pradoto dkk. (2023), sektor konstruksi Indonesia berkontribusi sekitar 6% terhadap PDB global dan diproyeksikan meningkat hingga 14,7% pada tahun 2030, dengan material beton yang tetap menjadi prioritas utama dalam industri konstruksi nasional. Namun, di tengah pertumbuhan tersebut, penelitian Askar dkk. (2025) pada PT Bangun Beton Indonesia mengungkapkan adanya fluktuasi performa pekerja melalui capaian produksinya, yakni berulang kali gagal memenuhi sasaran bulanan. Sejalan dengan itu, Nafisah dkk. (2023) dalam studinya pada PT Jaya Etika Beton menemukan bahwa beban kerja mental karyawan produksi meningkat akibat jam kerja yang melebihi ketentuan normal, sehingga menurunkan performa kerja di lini produksi. Temuan-temuan ini memperkuat indikasi bahwa di balik pertumbuhan industri manufaktur beton secara nasional, pengelolaan kondisi pekerjaan serta penerapan kedisiplinan pekerjaan bagi para pekerja tetap merupakan unsur penting, sehingga perlu mendapat perhatian serius, termasuk pada PT Graha Beton Pondasi.

PT Graha Beton Pondasi merupakan sebuah perseroan yang beroperasi pada sektor industri pengolahan dan penyediaan material beton serta pondasi bangunan. Mengingat karakteristik industrinya yang padat karya dan memiliki risiko operasional fisik yang tinggi, aspek-aspek seperti ketepatan waktu pengiriman, keakuratan volume produksi, serta implementasikan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) menjadi kunci utama dalam menjaga keberlangsungan bisnis perusahaan.

Di tengah ketatnya persaingan industri manufaktur, pengelolaan dan peningkatan kinerja karyawan menjadi perhatian utama manajemen PT Graha Beton Pondasi. Perusahaan menilai performa kerja pegawai secara rutin setiap periode berdasarkan beberapa indikator krusial, seperti kedisiplinan, kualitas dan kuantitas pekerjaan, produktivitas, efektivitas waktu, serta kemandirian dalam menyelesaikan tugas. Namun, dalam implementasinya, pihak manajemen dihadapkan pada tantangan nyata berupa fluktuasi kinerja karyawan yang cenderung tidak stabil. Di satu sisi, terdapat beberapa karyawan yang mampu menunjukkan hasil kerja optimal sesuai dengan standar operasional perusahaan (SOP). Disisi lain, masih ditemukan sekelompok karyawan dengan kinerja rendah yang performanya cenderung menurun dari waktu ke waktu. Fenomena penurunan ini di antaranya diindikasikan oleh rendahnya tingkat disiplin kerja, seperti maraknya keterlambatan masuk kerja dan kurangnya fokus saat bertugas di area produksi. Hal tersebut memicu tingginya tingkat kesalahan teknis (*error rate*), pencapaian target volume beton yang tidak maksimal, serta lemahnya kemandirian karyawan dalam mengeksekusi tanggung jawabnya. Jika dibiarkan, rendahnya kinerja yang bersumber dari persoalan disiplin dan faktor lingkungan kerja ini akan berdampak langsung pada penurunan kualitas produk beton serta keterlambatan distribusi layanan kepada konsumen.

Berikut ini dapat dilihat hasil data Pra Survey kinerja karyawan dengan jumlah responden 15 karyawan pada PT Graha Beton Pondasi di Kabupaten Tangerang.

Tabel 1
Data Prasurvey Kinerja Karyawan PT Graha Beton Pondasi Di Kabupaten Tangerang

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				Keterangan
		Setuju	Presentase	Tidak Sejutu	Presentase	
1.	Pekerjaan yang dihasilkan selalu sesuai dengan standar kualitas perusahaan.	10	66,7%	5	33,3%	Cukup Baik
2.	Karyawan mampu menyelesaikan target pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.	9	60%	6	40%	Kurang Baik
3.	Pekerja mampu menuntaskan pekerjaannya	9	60%	6	40%	Kurang Baik

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				Keterangan
		Setuju	Presentase	Tidak Setuju	Presentase	
	sesuai atas <i>deadline</i> yang diberikan.					
4.	Karyawan bekerja secara efektif dengan memanfaatkan sumber daya yang ada.	11	73,3%	4	26,7%	Baik
5.	Karyawan mampu bekerja secara mandiri tanpa harus diawasi atasan.	11	73,3%	4	26,7%	Baik

Sumber: PT Graha Beton Pondasi Kabupaten Tangerang.

Skala Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Graha Beton Pondasi yaitu:

50% - ke bawah	Buruk
51% - 60%	Kurang Baik
61% - 70 %	Cukup Baik
71% - 80%	Baik
81% - ke atas	Sangat Baik

Berdasarkan hasil prasurvey terhadap 15 responden karyawan PT Graha Beton Pondasi di Kabupaten Tangerang, diperoleh gambaran awal mengenai kondisi kinerja karyawan pada lima pernyataan yang diajukan. Secara keseluruhan, rata-rata persentase jawaban setuju dari seluruh indikator adalah sebesar 66,7%, yang berada pada kategori "Cukup Baik" menurut skala penilaian yang berlaku di perusahaan. Angka ini masih cukup jauh dari kondisi ideal, sehingga mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal dan memerlukan perhatian lebih lanjut dari manajemen.

Jika ditelaah per indikator, pernyataan mengenai kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar kualitas perusahaan memperoleh persentase setuju sebesar 66,7% dengan kategori "Cukup Baik", sementara dua pernyataan terkait kemampuan karyawan menyelesaikan target pekerjaan dan ketepatan waktu penyelesaian tugas masing-masing hanya memperoleh 60%, yang justru masuk kategori "Kurang Baik". Hal ini mengindikasikan bahwa persoalan pencapaian target dan disiplin waktu penyelesaian pekerjaan menjadi titik lemah yang paling menonjol dalam kinerja karyawan saat ini.

Di sisi lain, indikator efektivitas kerja dalam memanfaatkan sumber daya yang ada serta kemandirian karyawan dalam bekerja tanpa pengawasan atasan sama-sama memperoleh persentase tertinggi, yaitu 73,3%, serta termasuk klasifikasi memuaskan. Temuan ini memperlihatkan bahwasanya secara umum para pekerja dinilai sanggup bekerja dengan pola mandiri dan hemat, namun belum diimbangi dengan konsistensi dalam pencapaian target dan ketepatan waktu kerja.

Temuan prasurvey ini menjadi landasan empiris yang memperkuat urgensi riset tentang dampak kondisi pekerjaan serta kedisiplinan pekerjaan atas performa pekerja. Rendahnya persentase di indikator ketepatan waktu dan pencapaian target pekerjaan mengindikasikan bahwa faktor kedisiplinan dan kondisi lingkungan kerja diduga turut berkontribusi terhadap belum optimalnya kinerja karyawan di PT Graha Beton Pondasi, sehingga relevan untuk dikaji lebih lanjut dalam penelitian ini.

Pada PT Graha Beton Pondasi, aspek lingkungan kerja menjadi perhatian krusial mengingat operasionalnya melibatkan area pabrik dengan tingkat kebisingan mesin yang tinggi, debu material, serta risiko cuaca ekstrem. Di sisi lain, dari dimensi nonfisik, komunikasi antar-divisi yang kadang terhambat oleh beban kerja yang padat berpotensi menimbulkan tekanan kerja (stres) dan menurunkan konsentrasi. Apabila aspek-aspek lingkungan kerja ini kurang mendapat sentuhan ergonomis dan tata kelola hubungan yang harmonis, maka kenyamanan karyawan akan terganggu dan berimbas pada penurunan produktivitas.

Namun, menciptakan lingkungan profesional nan ideal bukanlah hal mudah bagi PT Graha Beton Pondasi. Sebagai perusahaan manufaktur yang memiliki intensitas operasional tinggi, terdapat beberapa tantangan fisik yang harus dihadapi di area pabrik dan kantor, seperti fasilitas mesin produksi dan infrastruktur pendukung yang mulai mengalami penyusutan fungsi, tata ruang (*layout*) area kerja yang kurang efisien dalam mendukung alur material, serta keterbatasan alokasi anggaran untuk melakukan perbaikan serta pemeliharaan fasilitas secara menyeluruh.

Berikut ini dapat dilihat hasil data Pra Survey lingkungan kerja dengan jumlah responden 15 karyawan pada PT Graha Beton Pondasi di Kabupaten Tangerang.

Tabel 1
Data Prasurvey Lingkungan Kerja PT Graha Beton Pondasi Di Kabupaten Tangerang

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				Keterangan
		Setuju	Presentase	Tidak Sejuju	Presentase	
1.	Pencahayaannya di area kerja sudah memadai untuk menunjang pekerjaan sehari-hari.	10	66,7%	5	33,3%	Cukup Baik
2.	Sirkulasi yang ada pada area pekerjaan telah berjalan optimal	10	66,7%	5	33,3%	Cukup Baik
3.	Suasana kerja cukup tenang dari kebisingan mesin/alat produksi.	8	53,3%	7	46,7%	Kurang Baik
4.	Warna ruang kerja sudah sesuai dan tidak membuat mata cepat lelah.	11	73,3%	4	26,7%	Baik
5.	Luas area kerja sudah cukup untuk bergerak leluasa saat bekerja.	9	60%	6	40%	Kurang Baik
6.	Sarana dan prasarana kerja yang tersedia sudah memadai untuk membantu bekerja.	12	80%	3	20%	Baik
7.	Hubungan kerja sama antar karyawan di perusahaan sudah terjalin baik.	8	53,3%	7	46,7%	Kurang Baik

Sumber: Data Pra Survey PT Graha Beton Pondasi Kabupaten Tangerang.

Skala Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Graha Beton Pondasi yaitu:

50% - ke bawah	Buruk
51% - 60%	Kurang Baik
61% - 70 %	Cukup Baik
71% - 80%	Baik
81% - ke atas	Sangat Baik

Berdasarkan hasil prasurvey yang dilakukan terhadap 15 karyawan PT Graha Beton Pondasi di Kabupaten Tangerang, Tabel 2 menyajikan gambaran awal mengenai kondisi lingkungan kerja di perusahaan tersebut. Secara keseluruhan, rata-rata persentase jawaban setuju dari ketujuh indikator yang diukur adalah sebesar 64,8%, yang berada pada kategori "Cukup Baik" berdasarkan skala penilaian yang ditetapkan perusahaan. Hasil ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja di PT Graha Beton Pondasi secara umum belum sepenuhnya optimal dan masih memerlukan perhatian serta perbaikan pada sejumlah aspek, khususnya yang berkaitan dengan kondisi pekerjaan berwujud.

Pada dimensi kondisi pekerjaan berwujud, indikator sarana serta prasarana pekerjaan memperoleh persentase tertinggi sebesar 80% dan masuk dalam kategori "Baik", diikuti oleh indikator kesesuaian warna ruang kerja sebesar 73,3% yang juga termasuk klasifikasi "Baik". Kondisi tersebut memperlihatkan bahwasanya pada sisi fasilitas penunjang dan tata visual ruang kerja, perusahaan telah cukup memadai dalam mendukung aktivitas karyawan sehari-hari. Sementara itu, indikator pencahayaan dan sirkulasi udara masing-masing memperoleh 66,7% atau kategori "Cukup Baik", yang mengisyaratkan bahwa kedua aspek tersebut sudah berjalan namun belum sepenuhnya mendukung kenyamanan kerja secara maksimal.

Kondisi yang perlu mendapat perhatian lebih serius terlihat pada indikator suasana kerja yang tenang dari kebisingan mesin/alat produksi serta hubungan kerja sama antar karyawan, yang masing-masing hanya memperoleh 53,3% dan masuk dalam kategori "Kurang Baik". Selain itu, indikator luas area kerja untuk bergerak leluasa juga tergolong rendah dengan persentase 60% atau "Kurang Baik". Tingginya persentase ketidaksetujuan pada ketiga indikator ini, yaitu masing-masing sebesar 46,7% pada kebisingan dan hubungan kerja sama, serta 40% pada luas area kerja, mengindikasikan bahwa tingkat kebisingan di area produksi, keterbatasan ruang gerak, dan dinamika kerja sama antar karyawan masih menjadi kendala yang cukup dirasakan.

Temuan prasurvey lingkungan kerja ini memperkuat fenomena yang telah diuraikan sebelumnya terkait kinerja karyawan yang belum stabil. Indikator kebisingan dan keterbatasan ruang kerja yang berada pada kategori "Kurang Baik" sejalan dengan karakteristik PT Graha Beton Pondasi sebagai perusahaan manufaktur dengan intensitas operasional tinggi, di mana kebisingan mesin produksi dan keterbatasan tata ruang menjadi tantangan fisik yang nyata. Kondisi ini semakin memperkuat dugaan bahwa kondisi pekerjaan yang belum sepenuhnya mendukung turut berdampak atas fluktuasi kinerja karyawan, sehingga menjadi landasan yang relevan bagi riset terkait dampak kondisi pekerjaan serta kedisiplinan pekerjaan atas performa pekerja di perusahaan tersebut.

Selain faktor lingkungan, disiplin kerja merupakan variabel esensial yang menentukan keteraturan jalannya roda lembaga. Kedisiplinan pekerjaan merupakan kesadaran serta kesediaan individu guna mematuhi seluruh ketentuan perseroan beserta norma-norma sosial yang diterapkan. Kedisiplinan bertindak sebagai alat pengendali perilaku agar setiap individu bertindak selaras dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Tanpa adanya disiplin yang kuat, seluruh perencanaan strategis yang dirancang oleh manajemen akan sulit dieksekusi secara presisi di tataran operasional.

Dalam implementasinya di PT Graha Beton Pondasi, isu kedisiplinan masih menjadi tantangan tersendiri yang perlu dibenahi. Indikator masalah kedisiplinan ini terlihat dari adanya fluktuasi absensi harian, ketidaktepatan waktu pengerjaan modul kerja (*delay produksi*), serta pelanggaran minor terhadap kepatuhan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) di area kerja tertentu. Ketidadaan tindakan tegas dan pembimbingan yang berkelanjutan atas perilaku tidak disiplin lambat laun akan merusak pola kerja kolektif, sekaligus menciptakan toleransi terhadap standar performa yang rendah di lingkungan perusahaan.

Kedisiplinan yang kuat merefleksikan rasa kewajiban pekerja yang besar atas pekerjaan yang diamanahkan. Ketika karyawan patuh pada jam kerja yang ditetapkan, menaati metode kerja operasional, dan menghargai hirarki instruksi, pemborosan waktu (*time-wasting*) dapat dieliminasi secara signifikan. Sejalan dengan hal tersebut, penguatan disiplin kerja akan menekan angka kesalahan produksi, mengoptimalkan jam kerja efektif, serta pencapaian kinerja organisasi ke tingkat tertinggi.

Salah satu butir yang bisa dimanfaatkan guna menilai tingkat kedisiplinan pekerjaan karyawan secara objektif merupakan data presensi (absensi). Tingkat absensi yang tinggi, baik dalam bentuk alpa, sakit, maupun izin, secara langsung mencerminkan rendahnya kepatuhan karyawan terhadap jadwal dan aturan kerja yang berlaku, sehingga data tersebut dapat digunakan untuk menggambarkan kondisi disiplin kerja di suatu perusahaan. Di bawah ini merupakan informasi ketidakhadiran pekerja PT Graha Beton Pondasi Kabupaten Tangerang yang merepresentasikan kondisi disiplin kerja selama periode tahun 2023-2025.

Tabel 2
Data Ketidakhadiran Karyawan PT Graha Beton Pondasi Kabupaten Tangerang Tahun 2023-2025

Tahun	Jumlah karyawan (JK)	Jumlah hari kerja (JHK)	Absensi			Jumlah	Persentase $\frac{(jml)}{jkh \times jk} \times 100\%$
			Alpa	Sakit	Izin		
2023	70	240	21	20	48	89	0,53%
2024	68	235	8	27	59	94	0,59%
2025	72	241	9	25	34	68	0,39%

Sumber: PT Graha Beton Pondasi

Bisa diamati melalui bagian di atas bahwasanya data ketidakhadiran pekerja pada PT Graha Beton Pondasi tahun 2023-2025 menunjukkan kondisi yang tidak stabil. Dapat dilihat di tabel 3 pada tahun 2023 terdapat 21 kasus alpa, 20 kasus sakit, dan 48 kasus izin dengan total akumulasi 89 hari ketidakhadiran yang menghasilkan persentase sebesar 0,53%. Memasuki tahun 2024, walaupun angka alpa berhasil ditekan secara signifikan menjadi 8 kasus, angka izin justru membengkak hingga mencapai 59 kasus dan angka sakit naik menjadi 27 kasus, sehingga total ketidakhadiran meningkat menjadi 94 hari kerja yang menghasilkan persentase sebesar 0,59%.

Kondisi tersebut kemudian membaik pada tahun 2025, di mana total ketidakhadiran menurun menjadi 68 hari kerja dengan rincian alpa 9. Sakit 25, dan izin 34 yang menghasilkan persentase absen terendah sebesar 0,39%. Adanya fluktuasi angka ketidakhadiran yang cukup tajam, terutama pada lonjakan izin dan sakit di tahun 2024, mengisyaratkan bahwa komitmen karyawan terhadap pematuhan waktu kerja masih naik turun. Ketidakhadiran fluktuatif ini memperkuat dugaan penulis bahwa persoalan kedisiplinan pekerjaan termasuk satu di antara unsur penting yang memerlukan atensi pengelola sebab mampu menjadi batu sandungan bagi pencapaian kinerja karyawan yang maksimal di PT Graha Beton Pondasi.

Riset terkait dampak kondisi pekerjaan serta kedisiplinan pekerjaan atas performa pekerja telah banyak diselenggarakan, namun hasilnya masih menunjukkan inkonsistensi. Di komponen kondisi pekerjaan, sebagian riset membuktikan dampak yang baik serta nyata atas performa pekerja, seperti pada penelitian di perusahaan konstruksi PT DAEAH E&C RDMP Balikpapan yang memperlihatkan bahwasanya kondisi pekerjaan berdampak baik serta nyata atas performa pekerja melalui besaran regresi senilai 0,842 beserta skor keberartian 0,000 (Daraizy, Hadiyanti, & Askiah, 2025).

Namun, penelitian lain justru menemukan hasil sebaliknya, misalnya penelitian Afrizal dan Alfia (2024) pada PT Garuda Cyber Indonesia Kota Pekanbaru yang menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,619. Serta penelitian Sarip dan Mustangin (2023) pada PT ABC Persada yang juga menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Riset terkait dampak kondisi pekerjaan serta kedisiplinan pekerjaan atas performa pekerja telah banyak diselenggarakan, namun hasilnya masih menunjukkan inkonsistensi. Di komponen kondisi pekerjaan, sebagian riset membuktikan dampak yang baik serta nyata atas performa pekerja, seperti pada penelitian di perusahaan konstruksi PT DAEAH E&C RDMP Balikpapan yang memperlihatkan bahwasanya kondisi pekerjaan berdampak

baik serta nyata atas performa pekerja melalui besaran regresi senilai 0,842 beserta skor keberartian 0,000 (Daraizy, Hadiyanti, & Askiah, 2025).

Oleh sebab itu, kondisi pekerjaan serta Kedisiplinan pekerjaan amat krusial serta memperoleh atensi secara serius sebab mampu menaikkan ataupun mengurangi performa pekerja. Merujuk pada pemaparan tadi, penulis berminat menyelenggarakan riset guna merancang skripsi berjudul "**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Graha Beton Pondasi Di Kabupaten Tangerang**".

2. Metode Penelitian

Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dinamakan kuantitatif karena metode ini berfokus pada segala sesuatu yang dapat diukur, dihitung, dan dinyatakan dalam bentuk angka. Menurut Musianto dalam Rosyidah & Masykuroh (2024) fungsi utama metode kuantitatif adalah sebagai instrumen ilmiah yang kuat untuk mengukur berbagai fenomena, melakukan pengujian terhadap hipotesis, dan menyajikan data empiris yang dapat dipertanggung jawabkan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Graha Beton Pondasi, yang beralamat di Jl. Veteran No.41, Cukanggalih, Kec. Curug, Kabupaten Tangerang, Banten 15810.

populasi merupakan keseluruhan wilayah generalisasi yang mencakup objek maupun subjek penelitian yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti, sehingga hasil dari penelitian tersebut dapat diambil suatu kesimpulan. Dengan demikian, populasi tidak hanya terbatas pada manusia sebagai responden, tetapi juga meliputi berbagai benda atau fenomena yang memiliki karakteristik sesuai dengan tujuan penelitian. Dari penjelasan diatas, maka dapat dipahami bahwa populasi itu harus dilihat dari dua sisi, yaitu kuantitas dan karakteristiknya. Dalam penelitian di PT Graha Beton Pondasi populasinya adalah 72 orang karyawan.

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih melalui suatu proses pengambilan data untuk mewakili keseluruhan populasi. Sampel tersebut digunakan untuk mengetahui karakteristik atau sifat tertentu yang dimiliki oleh populasi yang menjadi objek penelitian. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Graha Beton Pondasi Kabupaten Tangerang yang berjumlah 72 orang karyawan.

Teknik pengumpulan data merupakan serangkaian cara atau prosedur yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi secara terstruktur dan sistematis dari berbagai sumber data. Teknik tersebut dapat dilakukan melalui observasi, wawancara, penyebaran kuesioner, maupun pemanfaatan data sekunder yang relevan dengan kebutuhan penelitian

Dalam penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang di peroleh". Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan

3. Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Perolehan pemverifikasian dugaan secara individual (pemverifikasian t) di bagian 4.25 memperlihatkan bahwasanya komponen Lingkungan Kerja (X_1) memperoleh skor t hitung senilai 12,552 dengan skor probabilitas senilai 0,000. Skor t hitung itu lebih tinggi dibandingkan t tabel senilai 1,995 serta skor probabilitas lebih rendah daripada 0,05, sehingga H_0 tertolak serta H_1 terterima. Dengan demikian bisa dirangkum bahwasanya Lingkungan Kerja (X_1) berdampak positif serta kuat atas Performa Pekerja (Y) pada PT Graha Beton Pondasi.

Perolehan penelaahan regresi linier sederhana di bagian 4.15 menyajikan persamaan $Y = 11,744 + 0,718X_1$. Nilai koefisien regresi senilai 0,718 memperlihatkan pola relasi yang positif, maknanya tiap berlangsung kenaikan 1 unit pada komponen Kondisi Pekerjaan bakal disertai oleh kenaikan Performa Pekerja senilai 0,718 unit. Hubungan tersebut juga diperkuat oleh hasil analisis koefisien korelasi pada Tabel 4.19 yang menunjukan nilai

senilai 0,832, yang terletak dalam rentang 0,800–1,000 dengan kategori relasi amat erat. Sementara itu, perolehan besaran determinasi di bagian 4.22 memperlihatkan skor R Square senilai 0,692, yang bermakna komponen Kondisi Pekerjaan sanggup memaparkan 69,2% keragaman atas Performa Pekerja, sementara selebihnya senilai 30,8% dipicu unsur lainnya yang tak tercakup dalam kerangka riset ini.

Temuan ini juga didukung oleh data deskriptif di bagian 4.5, yang mana jawaban partisipan atas komponen Kondisi Pekerjaan mendapatkan skor rerata (mean) senilai 3,87 yang tergolong pada klasifikasi Baik. Butir pengukuran melalui skor teratas berada di item kemampuan bekerja, yaitu fasilitas pendukung di lingkungan kerja yang dinilai mampu menunjang penyelesaian tugas karyawan melalui mean senilai 4,06. Keadaan tersebut menandakan bahwasanya kondisi fisik dan nonfisik di lingkungan kerja PT Graha Beton Pondasi, seperti penerangan, suhu udara, kebisingan, penataan warna, ruang gerak, fasilitas kerja, hingga hubungan antar pegawai, secara umum telah mendukung pelaksanaan pekerjaan karyawan dengan baik, sehingga turut berkontribusi atas kenaikan performa pekerja.

Perolehan riset tersebut searah melalui riset yang diselenggarakan Armansyah (2024) pada PT HPA Tanjungpinang yang menemukan bahwa lingkungan pekerjaan berdampak positif serta kuat atas performa pekerja, beserta riset Daraizqy, Hadiyanti, serta Askiah (2025) pada perusahaan konstruksi yang merangkum bahwasanya kondisi pekerjaan mempunyai dampak atas performa pekerja.

Selanjutnya, capaian tersebut turut diperkuat oleh Munardi, Djuhartono, dan Sodik (2021) pada PT National Finance menemukan bahwa kondisi pekerjaan berdampak positif serta kuat atas performa pekerja, melalui skor t hitung senilai 10,830 yang melampaui t tabel 2,024. Demikian pula penelitian Iqbal (2022) pada PT Sriwijaya Sumatera Selatan juga membuktikan adanya kontribusi positif serta kuat di antara kondisi pekerjaan atas performa pekerja, melalui besaran keterkaitan (R) senilai 0,643 serta besaran determinasi senilai 41,3%.

Kesamaan arah hasil dari beberapa penelitian tersebut semakin memperkuat kesimpulan bahwa kondisi tempat bekerja yang kondusif secara konsisten sanggup menaikkan performa pekerja pada berbagai jenis badan usaha.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Perolehan pemverifikasian dugaan secara individual (Uji t) di bagian 4.26 memperlihatkan bahwasanya komponen Kedisiplinan Pekerjaan (X_2) memperoleh skor t hitung senilai 8,465 melalui skor signifikansi senilai 0,000. Skor t hitung tersebut lebih tinggi dibandingkan t tabel senilai 1,995 serta skor signifikansi lebih rendah dari 0,05, sehingga H_0 tertolak serta H_2 terterima. Dengan demikian bisa dirangkum bahwasanya Kedisiplinan Pekerjaan (X_2) berdampak positif serta kuat atas Performa Pekerja (Y) pada PT Graha Beton Pondasi.

Perolehan penelaahan regresi linier sederhana pada bagian 4.16 menyajikan persamaan $Y = 16,087 + 0,600X_2$. Nilai koefisien regresi senilai 0,600 memperlihatkan arah relasi yang positif, artinya tiap berlangsung kenaikan 1 unit pada komponen Kedisiplinan Pekerjaan bakal disertai oleh peningkatan Performa Pekerja senilai 0,600 unit. Perolehan penelaahan besaran keterkaitan pada bagian 4.20 memperlihatkan skor senilai 0,711, yang terletak dalam rentang 0,600–0,799 dengan klasifikasi relasi erat. Adapun perolehan besaran determinasi pada bagian 4.23 memperlihatkan skor R Square senilai 0,505, yang bermakna komponen Kedisiplinan Pekerjaan sanggup memaparkan 50,5% keragaman pada Performa Pekerja, sementara selebihnya senilai 49,5% dipicu oleh unsur lainnya yang tak ditelaah pada riset ini.

Perolehan tersebut diperkuat oleh informasi deskriptif pada bagian 4.6, tempat respons partisipan atas komponen Kedisiplinan Pekerjaan memperoleh skor rerata (mean) senilai 3,92 yang tergolong dalam klasifikasi Baik. Indikator dengan nilai tertinggi berada pada aspek motivasi kerja, yaitu dorongan dari dalam diri yang membuat karyawan konsisten menjaga perilaku disiplin di kantor melalui mean senilai 4,08.

Keadaan ini menunjukkan bahwa pekerja PT Graha Beton Pondasi secara umum telah mematuhi peraturan perusahaan, hadir dan bekerja tepat waktu, memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta menjaga keteraturan dalam bekerja, sehingga mendorong tercapainya target kerja, kapasitas kerja, serta keefektifan pekerjaan secara menyeluruh.

Perolehan riset ini turut selaras bersama beberapa riset terdahulu yang mempunyai topik serupa. Sampura, Darmawan, dan Warmi (2025) pada PT Bangun Cakra Mandiri menemukan bahwasanya kedisiplinan pekerjaan berdampak positif serta kuat atas performa pekerja, melalui skor t hitung senilai 6,885 lebih tinggi dari t tabel 1,703 dan koefisien determinasi sebesar 56,2%. Penelitian Hadi dan Mustika (2023) pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar turut membuktikan bahwasanya kedisiplinan pekerjaan berdampak positif atas performa pekerja, melalui skor t hitung senilai 6,837 lebih tinggi dari t tabel 1,657 pada tingkat signifikansi 0,000. Sejalan dengan itu, penelitian Umam dan Abdurokhim (2023) pada PDAM Kota Cirebon juga memperlihatkan bahwasanya kedisiplinan pekerjaan berdampak kuat atas performa pekerja, melalui skor t hitung senilai 4,736 lebih tinggi dari t tabel 1,999. Konsistensi hasil dari ketiga penelitian tersebut memperkuat temuan bahwasanya semakin baik taraf kedisiplinan pekerjaan para pekerja, maka akan semakin baik pula performa yang disajikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Perolehan pemverifikasian dugaan secara bersamaan (Uji F) pada bagian 4.27 memperlihatkan skor F hitung senilai 97,198 yang lebih tinggi dibandingkan F tabel 3,13, melalui skor signifikansi senilai 0,000 yang lebih rendah dari 0,05. Merujuk pada perolehan tersebut, H_0 tertolak serta H_a diterima, sehingga bisa dirangkum bahwasanya Kondisi Pekerjaan (X_1) serta Kedisiplinan Pekerjaan (X_2) secara bersama-sama (simultan) berdampak positif serta kuat atas Performa Pekerja (Y) pada PT Graha Beton Pondasi.

Perolehan penelaahan regresi linier berganda pada bagian 4.17 menyajikan persamaan $Y = 8,639 + 0,556X_1 + 0,240X_2$. Persamaan itu memperlihatkan bahwasanya kedua komponen mempunyai besaran regresi bernilai positif, dengan tiap kenaikan 1 unit pada Kondisi Pekerjaan bakal menaikkan Performa Pekerja senilai 0,556 unit melalui anggapan Kedisiplinan Pekerjaan tetap, sedangkan setiap peningkatan 1 unit pada Kedisiplinan Pekerjaan bakal menaikkan Performa Pekerja senilai 0,240 unit melalui anggapan Lingkungan Kerja tetap. Nilai koefisien regresi Kondisi Pekerjaan yang lebih tinggi dibandingkan Kedisiplinan Pekerjaan mengindikasikan bahwa di antara kedua variabel tersebut, Lingkungan Kerja memberikan kontribusi yang lebih dominan atas peningkatan Performa Pekerja pada PT Graha Beton Pondasi.

Kekuatan hubungan antara kedua variabel tersebut secara bersamaan atas Performa Pekerja turut bisa dicermati dari perolehan penelaahan besaran keterkaitan pada bagian 4.21, yang memperlihatkan skor besaran keterkaitan (R) senilai 0,859. Skor itu terletak pada rentang 0,800–1,000 yang tergolong klasifikasi hubungan sangat kuat. Sejalan dengan hal tersebut, hasil koefisien determinasi di bagian 4.24 memperlihatkan skor R Square senilai 0,738, yang bermakna komponen Kondisi Pekerjaan serta Kedisiplinan Pekerjaan secara bersama-sama sanggup memaparkan 73,8% keragaman yang terjadi pada Performa Pekerja, sementara selebihnya senilai 26,2% dipicu oleh faktor-faktor lain yang tak dimasukkan dalam kerangka riset ini, seperti kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, maupun beban kerja.

Skor andil secara bersamaan senilai 73,8% tersebut tergolong cukup besar dan memperlihatkan bahwasanya kerangka regresi yang dirancang dalam riset ini mempunyai daya jelas (*explanatory power*) yang baik dalam menggambarkan variasi Kinerja Karyawan pada PT Graha Beton Pondasi. Capaian tersebut turut diperkuat oleh perolehan deskriptif di bagian 4.7, tempat komponen Performa Pekerja memperoleh skor rerata (mean) senilai 3,96 yang tergolong dalam klasifikasi Baik, dengan indikator efektivitas berupa pemanfaatan fasilitas dan sumber daya kerja secara optimal memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,15. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi pekerjaan yang baik serta taraf kedisiplinan pekerjaan yang tinggi pada pekerja turut berkontribusi atas kemampuan pekerja dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif guna mencapai perolehan kerja yang maksimal.

Capaian tersebut turut selaras bersama beberapa riset terdahulu yang mempunyai judul dan variabel serupa. Putra (2023) dalam penelitiannya pada PT PLN Purworejo menemukan bahwasanya kondisi pekerjaan serta kedisiplinan pekerjaan secara bersamaan berdampak positif serta kuat atas performa pekerja, melalui skor F hitung senilai 31,729 lebih tinggi dari F tabel 3,14 dan koefisien determinasi sebesar 48,6%. Penelitian Safitri, Bakhtiar, dan Julkarnain (2025) pada TPA Terjun Marelان turut memperlihatkan bahwasanya kondisi pekerjaan serta kedisiplinan pekerjaan berdampak positif serta kuat atas performa pekerja, baik secara individual ataupun bersamaan.

Demikian pula penelitian Farida dan Nurazizah (2023) pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan yang membuktikan bahwasanya kondisi pekerjaan serta disiplin pekerjaan secara parsial berdampak kuat atas performa pekerja, melalui skor t hitung tiap-tiap senilai 11,357 dan 7,371 pada taraf signifikansi 0,000.

Kesamaan perolehan dari riset-riset tersebut menunjukkan bahwa dampak simultan kondisi pekerjaan serta kedisiplinan pekerjaan atas performa pekerja merupakan temuan yang konsisten dan dapat digeneralisasikan pada berbagai jenis organisasi

4. Kesimpulan

Merujuk pada perolehan pemrosesan informasi serta pembahasan pada riset yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Graha Beton Pondasi Kabupaten Tangerang”, lantas bisa dirumuskan simpulan di bawah ini: 1). Kondisi Pekerjaan berdampak positif serta kuat atas Performa Pekerja pada PT Graha Beton Pondasi. Keadaan tersebut dibuktikan melalui skor t hitung senilai 12,552 yang lebih tinggi dari t tabel senilai 1,995 melalui skor signifikansi senilai 0,000 ($< 0,05$), sehingga H_0 tertolak serta H_1 diterima. Komponen Kondisi Pekerjaan memberi andil atas Performa Pekerja senilai 69,2%, sementara selebihnya senilai 30,8% dipicu oleh unsur lainnya yang tak ditelaah pada riset ini. 2). Kedisiplinan Pekerjaan berdampak positif serta kuat atas Performa Pekerja pada PT Graha Beton Pondasi. Keadaan tersebut dibuktikan melalui skor t hitung senilai 8,465 yang lebih tinggi dari t tabel senilai 1,995 melalui skor signifikansi senilai 0,000 ($< 0,05$), sehingga H_0 tertolak serta H_2 diterima. Komponen Kedisiplinan Pekerjaan memberikan kontribusi atas Performa Pekerja senilai 50,5%, sementara selebihnya senilai 49,5% dipicu oleh unsur lainnya yang tak ditelaah pada riset ini. 3). Kondisi Pekerjaan serta Kedisiplinan Pekerjaan secara simultan (bersama-sama) berdampak positif serta kuat atas Performa Pekerja pada PT Graha Beton Pondasi. Keadaan tersebut dibuktikan melalui skor F hitung senilai 97,198 yang lebih tinggi dari F tabel senilai 3,13 melalui skor signifikansi senilai 0,000 ($< 0,05$), sehingga H_0 tertolak serta H_3 diterima. Kedua komponen tersebut secara bersama-sama memberi andil atas Performa Pekerja senilai 73,8%, sementara selebihnya senilai 26,2% dipicu oleh faktor-faktor lain di luar kerangka riset ini.

Reference

1. Alam, M. F., & Gandung, M. (2025). *Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Lestari Mandiri Erajaya di Apartemen Gading Nias Residence Kelapa Gading Jakarta Utara*. JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation, 3(1), 1204–1214. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI>
2. Aminah, Irfan, A., & Armelia, C. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Liny Jaya Informatika Makassar. Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis, 2(1), 122–131. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.438>
3. Anggraini, S. D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta, 2(1), 15–33. <https://siberpublisher.org/JKMT/article/view/129>
4. Armansyah. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HPA Tanjungpinang. JIMBis: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 3(1), 81–93. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580>
5. Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarak, S., & Anshori, M. I. (2024). Peran strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan. PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen, 2(3), 8–21. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i3.388>
6. Babullah, R. (2024). Mengenal sumber daya manusia (SDM): Pengertian dan fungsinya. Jurnal Arjuna: Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa dan Matematika, 2(4), 187–204. <https://doi.org/10.61132/arjuna.v2i4.1104>
7. Damayanthi, N. P. D., & Suparna, P. (2025). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 4(4), 7642–7650. <https://doi.org/10.46576/riggs.v4i4.4488>
8. Daraizyq, A. T. W., Hadiyanti, S. U. E., & Askiah. (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Daeah E&C RDMP Balikpapan. MAMEN (Jurnal Manajemen), 4(4), 645–653. <https://doi.org/10.55123/mamen.v4i4.5740>
9. Dewanti, A. P., & Siagian, S. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Pratama Technology. Journal of Macroeconomics and Social Development, 3(1), 10–18. <https://doi.org/10.51574/jmsd.v3i1.895>
10. Duka, A., Peny, T., Hermayanti, H., & Gorang, A. (2023). Analisis pengaruh disiplin kerja beban kerja lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 9(23), 1018–1039. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10440930>
11. Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Lentera Bisnis, 12(2), 339–358. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
12. Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Visionida: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 9(1), 72–83. <https://doi.org/10.30997/jvs.v9i1.8211>
13. Haifa, N. M., Nabilla, I., Rahmatika, V., Hidayatullah, R., & Harmonedi. (2025). Identifikasi variabel penelitian, jenis sumber data dalam penelitian pendidikan. Dinamika Pembelajaran: Jurnal Pendidikan dan bahasa, 2(2), 256–270. <https://doi.org/10.62383/dilan.v2i2.1563>
14. Harahap, A. S., Khairunnisak, & Syahrial, H. (2025). The effect of education level and work discipline on employee performance at the Medan Selayang District Office. SAJMR: Southeast Asian Journal of Management and Research, 3(3), 1–16. <https://doi.org/10.61402/sajmr.v3i3.360>
15. Harisha, A. I., & Prasetyo, A. P. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kota Jati Furindo Jepara. Relasi: Jurnal Ekonomi, 19(1), 89–106.

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13310>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

16. Irwansyah, I., & Purwatomo. (2024). Pengaruh kompetensi dan profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Kayuringin Jaya Kota Bekasi. *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 7(2), 185–190. <https://doi.org/10.31334/transparansi.v7i1.4230>
17. Junaedi, J., & Wahab, A. (2023). Hipotesis penelitian dalam kesehatan. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi Kesehatan*, 6(2), 142–146. <https://doi.org/10.56467/jptk.v6i2.98>
18. Khaira, H., Dahlia, D., & Yona, S. (2021). Literature review: Faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi manajemen diri pada pasien diabetes melitus. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, 12(4), 374–380. <https://doi.org/10.33846/sf12403>
19. Kurniawan, M. A., Kurniawan, Y. A., & Sari, N. P. (2025). Analisis disiplin kerja pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Malang. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(3), 1–10. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v3i3.856>
20. Mahfudnurjamuddin, Serang, S., Amiruddin, M., & Rahmah, M. N. (2026). Analisis strategi manajemen operasional modern dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan organisasi: Sebuah tinjauan literatur. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Nusantara (JEAMA)*, 4(3), 476–485. <https://doi.org/10.55338/jeama.v4i3.544>
21. Miftahudin, M. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Jakarta Raya. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 505–511. <https://doi.org/10.54367/jminfo.v13i1.13693>
22. Nurfazria, A., & Anismadiyah, V. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dynamika Blockindo Tangerang. *Jurnal Ilmiah Suara Manajemen (Suara Mahasiswa Manajemen)*, 4(3), 555–566. <https://doi.org/10.32493/jism.v4i3>
23. Pradoto, R. G. K., Soemardi, B. W., Gazali, A., Sunarjo, H. N., Putri, A. T., Purba, R. P., & Mahardika, I. (2023). An overview of technology landscape in construction materials for the Indonesian construction industry. *Jurnal Teknik Sipil*, 30(3), 351–358. <https://doi.org/10.5614/jts.2023.30.3.3>
24. Prasetyani, D. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 388–395. <https://doi.org/10.37481/sjr.v8i2.1059>
25. Samsudin, A., Brian, J. B., Amanda, R., Putri, V. E., & Dec'caprio, Y. (2024). Konsep, fungsi, dan aplikasi manajemen sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 28–39. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13848195>
26. Sari, P. N. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11–17. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
27. Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap pegawai PT ABC Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 94–111. <https://doi.org/10.65378/manajemendiversitas.v3i1.83>
28. Syahfitri, R. A., Rahma, Q. A., & Dedik. (2025). Manajemen kurikulum. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam*, 3(4), 403–416. <https://doi.org/10.61132/jmpai.v3i4.1338>
29. Syalsabillah, H., Norfima, S., & Isabella, I. (2025). Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai Kantor Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Sumatera Selatan tahun 2025. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan (JIASK)*, 8(1), 151–160. <https://doi.org/10.48093/jiask.v8i1.332>
30. Syiva, S. P. N., Lestari, R. A., Lil'alamin, E. B. R., & Putra, R. S. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (*Literature review*). Volume 2(1), 43–60.
31. Tiwong, I. S., & Gunawan, H. M. (2026). Pengaruh lingkungan kerja fisik, digital dan sosial terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja pada karyawan BNI Kantor Cabang Tomohon. *Jurnal Sosial Teknologi*, 6(3), 997–1015. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v6i3.32729>
32. Zarlianty, T. A., Addin, S., & Mujiaty, Y. (2025). Pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(4), 138–153. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v3i4.1111>