E-ISSN: 4487-4497
Halaman 4487-4497
Volume 4 Nomor 3 Tahun 2026

Peran Disiplin Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan

Mahmudin[1], Eneng Wiliana[2], Pahmi Saroja[3]

[1] Program Studi Manajemen, Institut Asyifa Indonesia
[2] Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Tangerang
[3] Program Studi Manajemen, Institut Asyifa Indonesia
e-mail: doktormahmudin@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah lingkungan kerja, konflik kerja, dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Mayora Indah Tbk Jayanti 1 bagian CK dan Supporting NBC yang berjumlah 53 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert, sedangkan analisis data menggunakan Path Analysis dan Sobel Test untuk menguji pengaruh mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, sedangkan konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Selain itu, lingkungan kerja dan konflik kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian mediasi menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, namun tidak mampu memediasi pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja yang didukung oleh penerapan disiplin kerja yang baik dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memperkuat budaya disiplin sebagai upaya meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Employee performance is one of the key determinants of an organization's success in achieving its strategic objectives. Several factors influencing employee performance include the work environment, workplace conflict, and work discipline. This study aimed to examine the effects of the work environment and workplace conflict on employee performance, with work discipline serving as a mediating variable. A quantitative research approach with a survey method was employed. The population consisted of all 53 employees of the CK and Supporting NBC Division at PT Mayora Indah Tbk Jayanti 1. Since the population was relatively small, a saturated sampling technique was applied, allowing all employees to participate as research respondents. Data were collected through a structured questionnaire using a five-point Likert scale. The data were analyzed using Path Analysis and the Sobel Test to examine both direct and indirect effects among variables. The findings indicate that the work environment has a positive and significant effect on work discipline, whereas workplace conflict does not significantly affect work discipline. Furthermore, neither the work environment nor workplace conflict has a significant direct effect on employee performance. In contrast, work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Mediation analysis reveals that work discipline successfully mediates the relationship between the work environment and employee performance but fails to mediate the relationship between workplace conflict and employee performance. These findings suggest that creating a supportive work environment and strengthening employee discipline are essential strategies for improving organizational performance and achieving sustainable competitive advantage.

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

LATAR BELAKANG

Persaingan bisnis yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk mampu meningkatkan produktivitas melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya dituntut memiliki teknologi dan modal yang memadai, tetapi juga harus mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas organisasi karena berkaitan langsung dengan produktivitas, kualitas pelayanan, efisiensi operasional, dan daya saing perusahaan.

Persaingan bisnis yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk meningkatkan produktivitas melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya dituntut memiliki teknologi dan modal yang memadai, tetapi juga harus mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas organisasi karena berkaitan langsung dengan produktivitas,

kualitas pelayanan, efisiensi operasional, dan daya saing perusahaan (Robbins & Judge, 2023; Anwar et al., 2023).

Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun lingkungan organisasi. Dua faktor yang sering menjadi perhatian dalam manajemen sumber daya manusia adalah lingkungan kerja dan konflik kerja. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan motivasi, serta mendorong karyawan bekerja secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat kerja, meningkatkan tingkat stres, serta berdampak pada menurunnya produktivitas karyawan (Budiasa, 2021; Rahman, 2023).

Selain lingkungan kerja, konflik kerja juga merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dalam organisasi. Perbedaan persepsi, kepentingan, komunikasi, maupun pembagian tugas sering kali memunculkan konflik antarindividu maupun antarkelompok kerja. Konflik yang tidak dikelola dengan baik berpotensi menurunkan efektivitas kerja, menghambat koordinasi, dan memengaruhi pencapaian target organisasi. Namun demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa konflik dalam tingkat tertentu dapat memberikan dampak positif apabila dikelola secara konstruktif karena mampu mendorong munculnya inovasi, kreativitas, dan penyelesaian masalah secara lebih efektif (Hasan et al., 2023; Kristanto, 2020).

Di sisi lain, disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang menjembatani hubungan antara kondisi lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, serta standar operasional perusahaan. Tingkat disiplin yang tinggi menunjukkan adanya komitmen individu terhadap tanggung jawab pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kualitas maupun kuantitas hasil kerja. Dengan demikian, disiplin kerja dipandang sebagai mekanisme yang dapat memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan (Anwar et al., 2023; Candra et al., 2022).

Fenomena tersebut juga ditemukan pada PT Mayora Indah Tbk Jayanti 1, khususnya pada bagian CK dan Supporting NBC. Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kedisiplinan, seperti keterlambatan masuk kerja, ketidakpatuhan terhadap penggunaan atribut kerja, serta penyelesaian waktu istirahat yang melebihi ketentuan perusahaan. Selain itu, kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, masih memerlukan perhatian, terutama terkait kenyamanan ruang kerja, komunikasi antarpegawai, serta koordinasi antarbagian. Di sisi lain, konflik kerja juga masih terjadi akibat kesalahan komunikasi, perbedaan persepsi, dan pembagian beban kerja yang belum merata. Kondisi tersebut diduga berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya ketidakkonsistenan (*research gap*) mengenai hubungan antara lingkungan kerja, konflik kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian Saputra dan Mulia (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan Rahman (2023) menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan pada kondisi tertentu. Demikian pula pada variabel konflik kerja, Aziz Firdaus et al. (2022) melaporkan bahwa konflik dapat meningkatkan kinerja apabila dikelola secara konstruktif, sedangkan Hasan et al**.** (2023) menemukan bahwa konflik justru berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian tersebut

menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel masih memerlukan kajian lebih lanjut dengan mempertimbangkan disiplin kerja sebagai variabel mediasi**.**

Berdasarkan fenomena empiris dan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini memiliki kebaruan (novelty) dengan menguji peran disiplin kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja, konflik kerja, dan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme peningkatan kinerja karyawan melalui penguatan disiplin kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Mayora Indah Tbk Jayanti 1. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia serta menjadi dasar bagi perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji hubungan kausal antara lingkungan kerja, konflik kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji hipotesis melalui analisis statistik berdasarkan data numerik yang diperoleh dari responden.

Penelitian dilaksanakan di PT Mayora Indah Tbk Jayanti 1, Kabupaten Tangerang, dengan objek penelitian pada karyawan bagian CK dan Supporting NBC. Populasi penelitian berjumlah 53 orang karyawan. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh (Total sampling), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang dianalisis sebanyak 53 responden.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Seluruh item pernyataan diukur menggunakan Skala Likert lima tingkat, yaitu skor 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skor 5 (sangat setuju). Variabel lingkungan kerja diukur melalui indikator suasana kerja, hubungan kerja, dan fasilitas kerja. Variabel konflik kerja diukur melalui indikator kesalahan komunikasi, interdependensi aktivitas kerja, perbedaan persepsi, perbedaan tujuan, dan afeksi. Variabel disiplin kerja diukur berdasarkan tingkat kehadiran, kepatuhan terhadap tata tertib, ketaatan kepada atasan, dan kesadaran dalam bekerja. Sementara itu, variabel kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

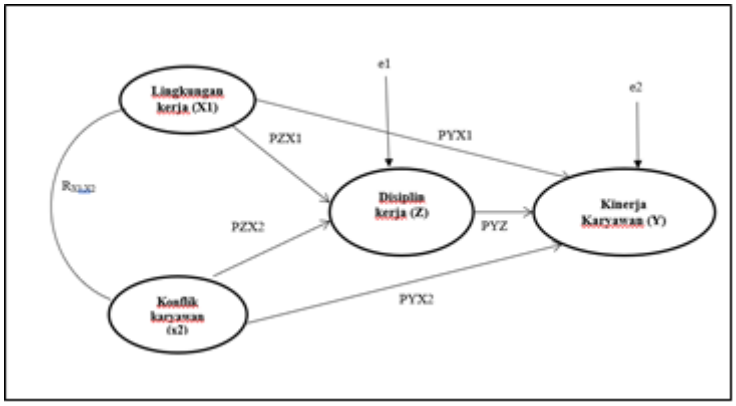
Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas menggunakan korelasi Product Moment Pearson dan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai korelasi lebih besar dari nilai kritis (r hitung > r tabel) dengan tingkat signifikansi 5%, sedangkan instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70.

Analisis data dilakukan secara bertahap. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban terhadap setiap variabel penelitian. Selanjutnya dilakukan analisis jalur (*Path Analysis*) untuk menguji pengaruh

langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen maupun pengaruh melalui variabel mediasi. Pengujian signifikansi hubungan antarvariabel dilakukan menggunakan uji t dengan tingkat signifikansi 5% (α = 0,05). Besarnya kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen dianalisis menggunakan koefisien determinasi (R^2).

Untuk menguji pengaruh tidak langsung atau efek mediasi disiplin kerja, penelitian menggunakan Sobel Test. Variabel mediasi dinyatakan signifikan apabila nilai *p-value* kurang dari 0,05. Seluruh proses analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25 serta Sobel Tes**t** untuk menguji efek mediasi.

Berdasarkan model konseptual penelitian, hubungan antarvariabel dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1 Model Konseptual

Model penelitian ini digunakan untuk menguji tujuh hipotesis yang meliputi pengaruh langsung lingkungan kerja dan konflik kerja terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan, serta pengaruh tidak langsung kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi.

Hipotesis Penelitian

H1: Terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.
H2: Terdapat pengaruh variabel Konflik Karyawan terhadap disiplin kerja
H3: Terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
H4: Terdapat pengaruh Konflik karyawan terhadap kinerja karyawan.
H5: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
H6: Terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.
H7: Terdapat pengaruh konflik karyawan terhadap kinerja karyawan yang melalui disiplin kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi dilakukan sebanyak 2 kali karena terdapat 2 persamaan model koefisien jalur.

Uji Regresi Model 1

Tabel 1
Uji Regresi Model 1

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.128	1.766		-1.205	.234
	Lingkungan kerja	.934	.050	.933	18.572	.000
	Konflik	-.040	.056	-.036	-.714	.478
a. Dependent Variable: disiplin Kerja						

Sumber: Olah data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa:

1. Nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,000 < 0,05 atau 18.572 > 2.009. artinya terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Maka H1 diterima.
2. Nilai signifikansi untuk variabel konflik sebesar 0,478 > 0,05 atau t-hitung < r-tabel -0.714 < 2.009. Artinya variabel konflik tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Maka H2 ditolak.

Berdasarkan hasil analisis regresi model 1 diatas, variable konflik karyawan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja maka dilakukan uji ulang.

Tabel 2
Hasil Uji Ulang Regresi Model 1

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.998	1.273		-2.355	.022
	Lingkungan kerja	.935	.050	.934	18.703	.000
a. Dependent Variable: disiplin Kerja						

Sumber: Olah data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,000 < 0,05 atau 18,703 > 2.009. artinya terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

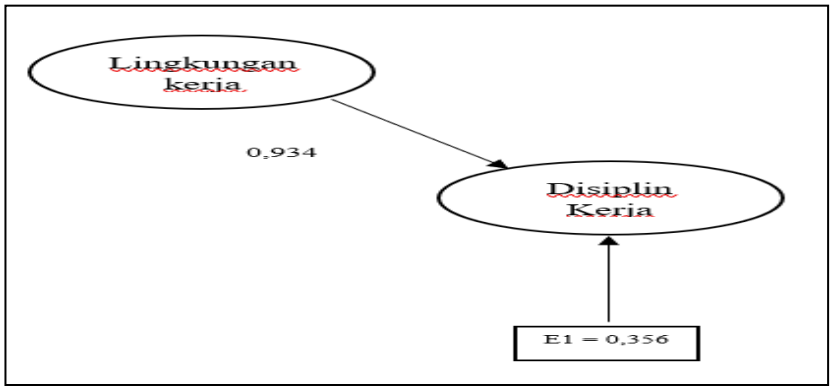
Tabel 3
Koefisien Determinasi Model 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934[a]	.873	.870	1.21810
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja				

Sumber: Olah data SPSS 25 (2024)

Diketahui nilai R Square sebesar 0.873 hal ini menunjukan bahwa kontribusi variabel lingkungan kerja sebesar 87.3% sementara 12,7% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti. Nilai e1 = $\sqrt{1 - 0{,}873} = 0{,}356$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur persamaan 1 sebagai berikut:

Persamaan 1 $Z = a + Pzx1 + e_1$
$Z = -2.998 + 0{,}934 + 0{,}356$



Hasil Uji Regresi Model 2

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Model 2

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.711	2.311		2.039	.047
	Lingkungan kerja	.046	.182	.066	.253	.802
	Konflik	.036	.073	.046	.492	.625
	disiplin Kerja	.486	.182	.699	2.667	.010
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Olah data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa:

1. Nilai signifikansi sebesar 0,802 > 0,05 atau t-hitung lebih kecil dari t-tabel yaitu 0,253 < 2.009. dapat diartikan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Maka H3 ditolak.
2. Nilai signifikansi untuk variabel konflik sebesar 0,625 > 0,05 artinya tidak terdapat pengaruh antara konflik terhadap kinerja. Maka H4 Ditolak.
3. Nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,010 < 0,05 artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka H5 diterima.

Berdasarkan hasil analisis regresi model 2 diatas, variable lingkungan kerja dan konflik karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja maka dilakukan uji ulang sebagai berikut.

Tabel 5
Hasil Uji Ulang Regresi Model 2

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.781	1.329		4.349	.000
	disiplin Kerja	.527	.064	.757	8.279	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Olah data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,00 < 0,05 artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka H5 diterima.

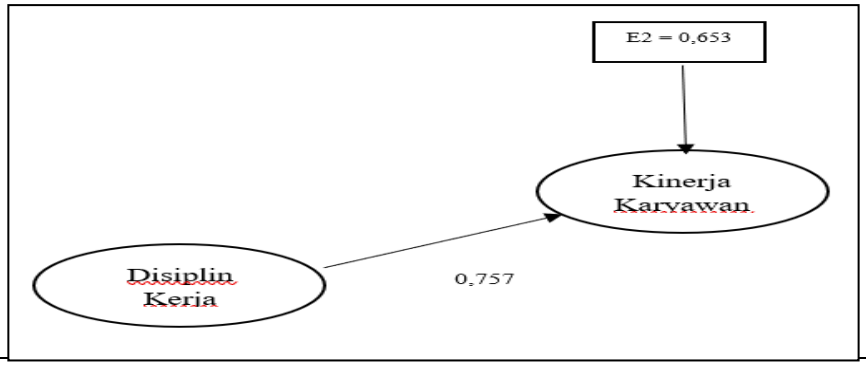
Tabel 6
Koefisien Determinasi Model 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757[a]	.573	.565	1.55266
a. Predictors: (Constant), disiplin Kerja				

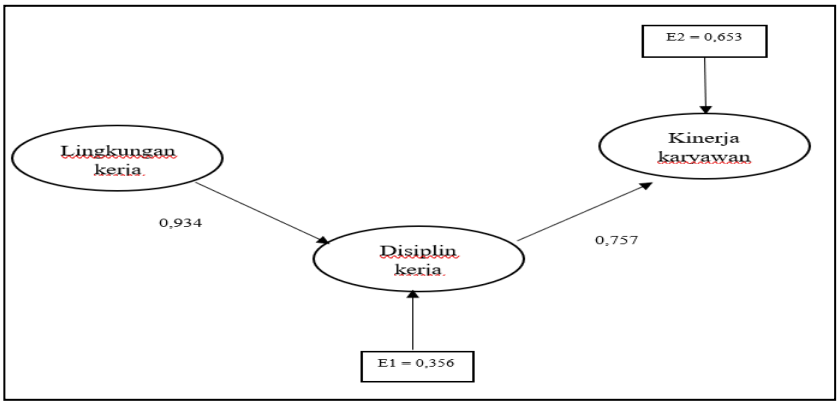
Sumber: Olah data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai R Square sebesar 0.573 hal ini menunjukan bahwa kontribusi variabel lingkungan kerja dan konflik sebesar 57.3% sementara 42,7% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukan kedalam penelitian. Nilai e2 $\sqrt{1} - 0{,}573 = 0{,}653$ Dengan demikian diperoleh diagram jalur persamaan 2 sebagai berikut:

Persamaan 2 $Y = a + Pyz + e_2$
$Y = 5.781 + 0{,}757 + 0{,}653$



Gambar 3 Diagram Model 2



Hasil Uji Sobel Test

Tabel 7
Hasil Uji Sobel 1

Lingkungan Kerja		Sobel Test Statistik	P-Value	Keterangan
a	0,934	2,643	0,008	H6 Diterima
b	0,486			
sa	0,050			
sb	0,182			

Sumber : olah data kalkulator sobel test 4.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja mampu memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8
Hasil Uji Sobel 2

Konflik		Sobel Test Statistik	P-Value	Keterangan
A	-0,040	-0.6900	0,490	H7 Ditolak
B	0,486			
Sa	0,056			
Sb	0,182			

Sumber : olah data kalkulator sobel test 4.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja tidak memediasi hubungan konflik terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, sedangkan konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin maupun kinerja karyawan. Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja serta memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, tetapi tidak memediasi pengaruh konflik kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan memperkuat budaya disiplin untuk meningkatkan kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada PT Mayora Indah Tbk Jayanti 1 yang telah memberikan izin dan dukungan selama pelaksanaan penelitian. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pimpinan, seluruh responden, serta pihak-pihak yang telah berpartisipasi dalam proses pengumpulan data dan penyelesaian penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik manajemen sumber daya manusia..

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.

Anwar, S., Arifin, A., & Rahman, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan. *Jurnal Mirai Management, 8*(3), 340–349.

Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.

Anggraini, N. (2024). The Influence Of Work Environment And Work Motivation On Employee Performance. *Journal Of Economics And Business Letters, 4*(1), 11–22. Https://Doi.Org/10.55942/Jebl.V4i1.273

Ariyanti, E., Wardani, E. S., & Jaenudin. (2024). The Influence Of Work Discipline And Work Environment On Employee Performance. *International Journal Management And Economic, 3*(2), 16–24. Https://Doi.Org/10.56127/Ijme.V3i2.1285

Asfianto, F. O., & Kusuma, K. A. (2024). Boosting Employee Performance In Indonesia Through Environment, Motivation, And Quality. *Academia Open, 9*(1). Https://Doi.Org/10.21070/Acopen.9.2024.7934

Aziz Firdaus, M., Rinda, R. T., Megawati, D., & Rahmawati, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Inovator, 11*(1), 118–122.

Azwina, D., Lestari, P. I. M., & Piola. (2024). The Influence Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance At Pt Origin Wiracipta Lestari South Jakarta. *Jurnal Disrupsi Bisnis, 7*(3), 583–590. Https://Doi.Org/10.32493/Drb.V7i3.40180

Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cv Pena Persada.

Candra, J., Simanjuntak, R., & Siregar, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja, Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Karya Inti Nusa Gemilang Medan. *Management Studies And Entrepreneurship Journal, 3*(2), 407–412.

Daryanto, & Suryanto, B. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25* (9th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem)* (3rd Ed.). Sage Publications.

Hasan, H., Syamsuddin, A., & Arifin, A. (2023). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Kabupaten Gowa. *Jurnal Neraca, 1*(5), 668–676.

Jonathan, D., Pujiarti, P., & Andy. (2024). Effect Of Work Environment, Workload, And Work Stress On Employee Performance At Pt Inti Naratama Karya. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis, 22*(2), 96–105. Https://Doi.Org/10.31253/Pe.V22i2.2722

Karlita, E. S., Zaelani, R., Anggrai, F., Amaria, L. H., & Haryadi, D. (2024). Work Motivation And Work Environment As A Trigger For Increased Employee Performance. *International Journal Of Applied Finance And Business Studies, 11*(4), 831–837. Https://Doi.Org/10.35335/Ijafibs.V11i4.229

Kristanto, A. (2020). *Manajemen Konflik*. Gava Media.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mulyanto, M. (2021). Mewujudkan Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Peran Kepemimpinan, Kompetensi, Perencanaan Anggaran, Diklat, Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin. *Jurnal Stie Semarang, 13*(1), 70–80.

Nurhaliza, N. L., Rapini, T., & Hartono, S. (2024). The Effect Of Work Environment, Workload And Information Technology On Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 12*(4), 1325–1336. Https://Doi.Org/10.37641/Jimkes.V12i4.2740

Purwanto, S. R., & Meilani, Y. F. C. P. (2024). The Influence Of Workload, Work Motivation, And Work Environment On Employee Performance. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan, 4*(6), 1105–1115.

Rahman, M. A. (2023). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Yos Soedarso Economics Journal, 5*(2), 34–45.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th Ed.). Pearson.

Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi, 1*(1), 1–24.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.

Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Yukl, G. (2020). *Leadership In Organizations* (9th Ed.). Pearson.