

# Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Dan J&T Cargo Cabang Kras, Ngadiluwih Dan Mojo

Ani Setyawati<sup>1\*</sup>, Indah Yuni Astuti<sup>2</sup>, Ririn Wahyu Arida<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri

Email: [anisetyawati2020@email.com](mailto:anisetyawati2020@email.com)<sup>1\*</sup>, [indahyuniastuti1@gmail.com](mailto:indahyuniastuti1@gmail.com)<sup>2</sup>, [ririnwahyu@uniska-kediri.ac.id](mailto:ririnwahyu@uniska-kediri.ac.id)<sup>3</sup>

Alamat: Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64128

Korespondensi penulis: [anisetyawati2020@email.com](mailto:anisetyawati2020@email.com)\*

**Abstract.** *An employee's performance can affect the company's success in competing with its competitors to achieve its goals. However, there are several factors that can affect the rise and fall of employee performance. This study aims to determine the effect of the work environment, work discipline, and work conflict on employee performance. This study uses quantitative methods to evaluate the relationship between variables. Data were obtained through questionnaire results analyzed using SPSS Version 25 software. The total questionnaire data was 31 respondents from the number of J&T Express and J&T Cargo employees at the Kras, Ngadiluwih, and Mojo Branches. The results of this study prove that the work environment, work discipline, and work conflict have a partial and simultaneous effect on employee performance. The coefficient of determination supports the results of this study with a percentage level of 81.9% of variable (X) affecting variable (Y). Also, the work environment successfully dominates its influence on employee performance.*

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

**Abstrak.** Kinerja seorang karyawan dapat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan dalam bersaing dengan kompetitornya untuk mencapai tujuan. Namun, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan menerapkan metode kuantitatif untuk mengevaluasi keterkaitan antar variabel. Data diperoleh melalui hasil kuisioner yang dianalisis melalui software SPSS Versi 25. Total data kuisioner sebanyak 31 responden yang berasal dari jumlah karyawan J&T Express dan J&T Cargo Cabang Kras, Ngadiluwih, dan Mojo. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan konflik kerja berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi mendukung hasil penelitian ini dengan tingkat presentase sebesar 81,9% variabel (X) mempengaruhi variabel (Y). Serta, lingkungan kerja berhasil mendominasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

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

## 1. LATAR BELAKANG

Setiap Perusahaan tidak terlepas dari manusia, uang, metode, bahan dan mesin, serta pasar karena saling berkesinambungan satu sama lain, hal ini bertujuan agar proses manajemen sebuah Perusahaan bisa berhasil dan sesuai tujuan. Sumber Daya Manusia meliputi semua manusia yang memiliki peran dan fungsi masing-masing dalam sebuah perusahaan. Sumber Daya Manusia yang dirawat dengan baik pasti akan lebih mudah mendapatkan tujuannya serta dapat menentukan seberapa besar keuntungan yang dapat diraih pada masa yang akan datang.

J&T Express Dan J&T Cargo adalah Perusahaan jasa pengiriman yang tergabung dalam J&T Group. J&T cargo berfokus pada pengiriman barang dengan volume besar, sedangkan J&T Express melayani pengiriman barang dan dokumen. J&T Cargo didirikan pada Agustus

2021, dengan membangun saluran logistic global dan menggunakan teknologi digital untuk membantu industri manufaktur, perdagangan, dan e-commerce meningkatkan efisiensi bisnis.

Sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011: 27) Bahwa “Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai”. Dalam J&T Express Dan J&T Cargo Cabang Kras, Ngadiluwih, dan Mojo terdapat beberapa lingkungan kerja yang kurang baik karena kurir motor dan kurir mobil akan banyak berada dijalan untuk mengantar paket banyaknya polusi udara dan juga bertemu dengan customer yang berbeda-beda setiap harinya berpotensi menyebarkan penyakit yang menular. Sedangkan lingkungan kerja yang baik akan mendorong timbulnya motivasi kerja karyawan yang menimbulkan produktivitas kerja karyawan meningkat.

Menurut Rivai (2011: 825) Disiplin kerja adalah Suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Peraturan yang dibuat oleh J&T Express Dan J&T Cargo Cabang Kras, Ngadiluwih, dan Mojo adalah untuk membuat karyawan disiplin dan bertanggung jawab, dengan datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Perusahaan akan memberikan sanksi dengan teguran dan memotong gaji karyawan sebesar 2000/menit apabila ada karyawan yang datang terlambat tanpa ada alasan dan bukti yang jelas.

Menurut Veithzal dan Ella (2011: 999) Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan yang harus membagi sumber daya atau kegiatan kerja yang terbatas, atau karena mereka memiliki status, tujuan, nilai, atau persepsi yang berbeda. Menurut Veithzal Rivai dan Ella jauvani (2011: 548) Kinerja karyawan merupakan ‘Perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam Perusahaan’. Kinerja seorang karyawan dapat berpengaruh terhadap keberhasilan Perusahaan dalam bersaing dengan kompetitornya untuk mencapai tujuan.

Terdapat berbagai permasalahan pada J&T Express dan J&T Cargo Cabang Kras, Ngadiluwih, dan Mojo yang merupakan perusahaan jasa pengiriman barang ke seluruh Indonesia seperti konflik dari perhitungan barang yang dibawa kurir untuk diantar tidak sesuai dengan yang di input oleh admin, terlalu lama mengambil paket dari customer, pengiriman salah alamat dan menyebabkan keterlambatan paket sampai ditempat tujuan, kerusakan barang

dalam proses pengiriman, pengiriman barang tidak tepat waktu, dan barang kiriman yang hilang, sehingga dari kerusakan dan hilangnya barang pihak ekspedisi harus mengganti. Akibat kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan dapat menimbulkan konflik dari sesama rekan kerja atau dengan atasan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan J&T Express dan J&T Cargo Cabang Kras, Ngadiluwih, dan Mojo.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sadili Samsudin (2019: 22) “Menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau Perusahaan bisnis.” Sumber daya manusia mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai strategi, sekaligus memberikan balas jasa yang sesuai. Hal ini bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

### **B. Lingkungan Kerja**

Menurut Niti Semito (2015: 109) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya”. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas pekerjaan setiap harinya.

### **C. Disiplin Kerja**

Menurut Bejo Siswanto (2009: 291) “Disiplin kerja ialah Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.”

### **D. Konflik Kerja**

Menurut Mangkunegara (2013: 155) “Konflik kerja adalah pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh dirinya, atau orang lain di dalam sebuah organisasi dengan kenyataan yang diharapkan. Konflik kerja merupakan perselisihan atau pertentangan yang terjadi diantara dua orang atau lebih, konflik kerja dapat berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan.”

### **E. Kinerja Karyawan**

Menurut M. & Ariva (2018:200) “Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang individu maupun kelompok yang sesuai dengan ukuran yang berlaku, waktu yang telah ditentukan yang

berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku tindakannya.” Karyawan dapat mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana internal, seperti komentar atau penilaian formal dan struktur.

### **3. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah jenis penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini ialah Populasi pada penelitian ini meliputi seluruh karyawan J&T Express dan J&T Cargo cabang kras, Ngadiluwih, dan Mojo yang berjumlah 31 karyawan pada tahun 2024 dengan sampel dalam penelitian ini sampel sebanyak 31 orang karyawan J&T Express dan J&T Cargo Cabang Kras, Ngadiluwih, dan Mojo. Penentuan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Yaitu sebagai teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut :

#### **1. Observasi**

Obsevasi menurut Satori (2017: 105) “Observasi adalah pengamatan terhadap suatu objek yang diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memperoleh data yang harus dikumpulkan dalam penelitian. Data yang diperlukan tentang masalah kinerja karyawan dapat diperoleh dengan menggunakan teknik ini.

#### **2. Wawancara**

Menurut Satori (2017: 129) Metode pengumpulan data dengan wawancara dilakukan dengan jalan tanya jawab yang dilakukan secara sistematis dan berlandaskan dengan tujuan penelitian untuk melakukan teknik wawancara seseorang harus berinteraksi dengan orang yang diwawancarai atau bercakap-cakap dengan mereka untuk tujuan mengumpulkan informasi. Wawancara ini dilaksanakan secara bebas oleh interview kepada intervier yaitu karyawan J&T Express dan J&T Cargo Cabang Kras, Ngadiluwih dan Mojo.

#### **3. Dokumentasi**

Metode ini digunakan untuk melihat dokumen resmi seperti monografi dan catatan-catatan, serta buku-buku peraturan yang ada. Dalam penelitian ini penulis menggunakan data-data dokumentasi yang diperoleh dari J&T Express dan J&T Cargo Cabang Kras, Ngadiluwih dan Mojo berupa data karyawan, hasil penulisan dan lainnya dan sejarah berdirinya perusahaan, visi misi, tata tertib karyawan.

#### **3. Angket**

Menurut Sugiyono (2017: 142) “Kuisisioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden”. Dalam kuisisioner ini, skala likert digunakan sebagai checklist untuk menjabarkan variabel yang diukur menjadi indikator variabel.

Instrumen penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai berikut :

- 1)Tanggapan “Sangat Setuju/ Sangat sering” diberi skor = 5
- 2)Tanggapan “Setuju/ Sering” diberi skor = 4
- 3)Tanggapan “Ragu/ kadang-kadang” diberi skor = 3
- 4)Tanggapan “Tidak setuju/ Tidak pernah” diberi skor = 2
- 5) Tanggapan “Sangat tidak setuju/ Tidak pernah sama sekali” diberi skor = 1

Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### A. Analisis Linear Berganda

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	Regresi (B)	t hitung	t tabel	Sig-t	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,577	3,233	1.654	0,003	H <sub>1</sub> diterima
Disiplin Kerja (X2)	0,419	2,101	1.654	0,045	H <sub>2</sub> diterima
Konflik Kerja (X3)	0,395	2,489	1.654	0,019	H <sub>3</sub> diterima
Konstanta (a)			-1,750		
Y			Kinerja karyawan		

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1 di atas diperoleh persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -1,750 + 0,577X_1 + 0,419X_2 + 0,395X_3$$

Dari hasil persamaan regresi linear tersebut maka dapat dianalisis sebagai berikut :

- 1) Konstanta diperoleh hasil sebesar -1,750 artinya bahwa jika variabel bebas (X) dianggap konstan, maka variabel terikat yaitu kinerja karyawan akan menurun sebesar 1,750 satuan.
- 2) Koefesien lingkungan kerja (X1) diperoleh hasil sebesar 0,577 artinya bahwa jika variabel lingkungan kerja meningkat dan variabel lainnya tetap, maka variabel kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,577 satuan.
- 3) Koefesien disiplin kerja (X2) diperoleh hasil sebesar 0,419 artinya bahwa jika variabel disiplin kerja meningkat dan variabel lainnya tetap, maka variabel kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,419 satuan.

- 4) Koefesien konflik kerja (X3) diperoleh hasil sebesar 0,395 artinya bahwa jika variabel konflik kerja meningkat dan variabel lainnya tetap, maka variabel kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,395 satuan.

### B. Hasil Uji t

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 1 di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Hasil hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) yaitu pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai signifikan sebesar  $0,003 < 0,05$  artinya lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak.
- 2) Hasil hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) yaitu pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai signifikan sebesar  $0,045 < 0,05$  artinya disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H<sub>2</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak.
- 3) Hasil hipotesis kedua (H<sub>3</sub>) yaitu pengaruh konflik kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai signifikan sebesar  $0,019 < 0,05$  artinya konflik kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H<sub>3</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak.

### C. Hasil Uji F

**Tabel 2. Hasil Uji f**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	659.074	3	219.691	46.170	.000 <sup>b</sup>
	Residual	128.474	27	4.758		
	Total	787.548	30			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 2 di atas maka dapat diketahui bahwa seluruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan konflik kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga H<sub>4</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak.

## D. Hasil Koefisien Determinan

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinan**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.915 <sup>a</sup>	0,837	0,819	2,181
a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 3 di atas diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,819 artinya variabel X dalam penelitian ini cukup tinggi untuk mempengaruhi variabel Y sebesar 81,9% yang sisanya 18,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

## E. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, hipotesis pertama (H1) diterima yang artinya lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berkaitan langsung terhadap proses kerja, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses kerja tersebut. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik seperti fasilitas kerja yang memadai dan komunikasi antar rekan kerja yang sinergi dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Sebaliknya, jika perusahaan gagal menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan tidak memadai maka akan menurunkan kinerja karyawan yang pada akhirnya pelaksanaan tugas tidak memuaskan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Roswiyanti (2021) dan Ahmad (2022) bahwasannya lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## F. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, hipotesis kedua (H2) diterima yang artinya disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Perusahaan menetapkan peraturan bertujuan agar dapat dipatuhi oleh karyawan sehingga konsep disiplin sangat berperan dalam mempengaruhi karyawan untuk berperilaku taat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Disiplin kerja yang baik akan berdampak pada kemajuan perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal, serta mampu menggerakkan karyawan untuk bekerja dengan baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rarung, et. a/ (2021) dan Ariesni & Asnur (2021) bahwasannya disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

## G. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, hipotesis ketiga (H3) diterima yang artinya konflik kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Terjadinya konflik dalam organisasi atau perusahaan menunjukkan adanya kelemahan dari pemimpin yang dianggap tidak dapat

mengatur komunikasi dengan baik, kurangnya keterbukaan, melemahnya kepercayaan antar anggota, dan peran yang saling mengganggu. Konflik juga bersumber dari hubungan interpersonal dimana terjadi persaingan antara dua pihak atau salah satu pihak memanfaatkan pihak lainnya. Pengendalian konflik dapat dilakukan dengan cara musyawarah guna saling memberikan solusi yang dirasa adil. Jika pengendalian ini dapat dilakukan dengan baik, maka tidak akan menjadi penyebab penurunan kinerja karyawan, justru dapat meningkatkan kinerja melalui persaingan sehat antar karyawan melalui motivasi pimpinan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arodhiskara et.al (2024) dan Syuhada et. a/ (2021). bahwasannya konflik kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari pembahasan sebelumnya tentang pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Dan Konflik Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) J&T Express dan J&T Cargo Cabang Kras, Ngadiluwih, dan Mojo, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan J&T Express dan J&T Cargo Cabang Kras, Ngadiluwih, dan Mojo dengan nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ .
2. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan J&T Express dan J&T Cargo Cabang Kras, Ngadiluwih, dan Mojo dengan nilai signifikansi sebesar  $0,045 < 0,05$ .
3. Variabel konflik kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan J&T Express dan J&T Cargo Cabang Kras, Ngadiluwih, dan Mojo dengan nilai signifikansi sebesar  $0,019 < 0,05$ .
4. Seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan J&T Express dan J&T Cargo Cabang Kras, Ngadiluwih, dan Mojo.
5. Variabel lingkungan kerja menjadi variabel yang paling mendominasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi paling besar dibandingkan variabel bebas lainnya yaitu sebesar 0,577.

### **B. Saran**

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat diterapkan oleh J&T Express dan J&T Cargo Cabang Kras, Ngadiluwih, dan Mojo. Pertama, penting bagi pimpinan dan pihak manajemen untuk selalu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung serta selalu memastikan fasilitas kerja telah sesuai dan memadai. Hal ini sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi karyawan, sehingga diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Kedua, penting bagi pimpinan dan pihak manajemen untuk menetapkan prosedur kerja yang benar terkait jam kerja, penyelesaian tugas, dan kepatuhan terhadap standar operasional agar karyawan dapat mendorong kedisiplinan kerja yang tinggi. Ketiga, pihak pimpinan dan manajemen perlu untuk selalu mengadakan dialog terbuka dan mencari solusi ketika terjadi konflik kerja karena hal tersebut bisa menjadi peluang untuk perbaikan.

## 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini juga masih memiliki beberapa keterbatasan yang masih perlu dikaji lebih dalam. Oleh karena itu, diharapkan bagi penelitian selanjutnya agar memperluas ruang lingkup penelitian seperti generalisasi objek ke seluruh cabang J&T atau perusahaan ekspedisi lainnya. Serta, mempertimbangkan variabel penelitian lainnya, agar dapat memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR REFERENSI

- Adrian Leonardo Putra, & Widarta. (2024). Pengaruh disiplin kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Alif's Bakery and Cookies di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Journal of Management Accounting, Tax and Production*, 2(2), 848–860.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Journal Unismuh*, 3(1), 287–298.
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(2), 363–369.
- Arosdhiskara, Y., Hasdiana, & Rizal, A. (2024). Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru Kota Pare-Pare. *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 165–171.
- Barus, D., & Siregar, O. (2023). Pengaruh pelatihan dan penilaian kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Medan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Indonesia (JEAMI)*, 1(2), 65–79.

- Chendhikia, D., Utami, H., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 35(2).
- Damopolii, Y. J., Lengkong, V. P., & Walangitan, M. D. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 6(3).
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Visionida*, 9(1), 72–83.
- Harahap, K., dkk. (2023). *Metode penelitian bisnis* (Dicky, Ed.). PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Harry, N. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Penamas. *Tahun*, 6(2).
- Lisawanto. (2021a). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam penentuan titik batas desa wilayah Kabupaten Barito Selatan. *Restorica*, 7(1), 1–10. <https://doi.org/10.33084/restorica.v5i2>
- Lisawanto. (2021b). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam penentuan titik batas desa wilayah Kabupaten Barito Selatan. *Restorica*, 7(1), 14–23. <https://doi.org/10.33084/restorica.v5i2>
- Loupita, I. (2023). Studi literatur tentang pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan. *Jurnal*, 7(1), 1491–1497.
- M., S. E. F. S. T. M., & Ariva, V. F. (2018). Analisis faktor kondisi ekonomi, tingkat pendidikan dan kemampuan berwirausaha terhadap kinerja usaha bagi pengusaha pindang di Desa Cukanggenteng. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(3), 197–208.
- Muhamad, M. (2024). Pemberian motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada pabrik Bakpia Patok 25 Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Teknologi*, 1(2), 79–87. <https://doi.org/10.61132/jumaket.v1i2.171>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119–1130.
- Nurjaman, K., Mustajam, A., Syaifuddin, Lubis, Y., & Abadi, Y. (2022). Meningkatkan kinerja perusahaan dengan menerapkan konsep manajemen sumber daya manusia strategik dalam menyongsong persaingan global. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), 73–82.
- Perwitasari, R., & Sunuharyo, B. (2017). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 48(1), 1–8.
- Pratama, R., Rostina, C. T., Juswanto, S., Gunawan, T., & Ichwandy, S. (2022). The influence of work discipline, work environment, and leadership on employee

- performance at PT. Citra Multi Energy. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(3), 1092–1099. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Priyandari, D. M. D. (2018). Pengaruh kompetensi, tim kerja, dan pembelajaran terhadap kinerja karyawan. *Jurnal M-Progress*, 106–129.
- Puspitasari, A., Adji, S., & Chamidah, S. (2018). Pengaruh konflik kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Maju Hardware Madiun. *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 27–34. <http://journal.umpo.ac.id/index.php/asset>
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB)*, 1(1), 26–39.
- Rachman, L. (2022). Pengaruh ketepatan waktu dan keamanan barang terhadap kepuasan konsumen pengguna jasa ekspedisi dalam perspektif bisnis Islam. *Jurnal*, n.v.
- Radhiana, Amri, S., & Putra, D. (2022). Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 8(1), 17–33. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v8i1.641>
- Rahmawati, A., Hamid, D., & Utami, H. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(2), 1–9.
- Rahmawati, Y. (2018). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal*, n.v.
- Ramadani, R. H., Rizal, S., & Mustofa, A. (2022). Pengaruh konflik kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Hotel The Acacia Jakarta selama COVID-19. *Jurnal*, 1–10.
- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022a). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru. *Jurnal*, 2(2), 891–914. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2>
- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022b). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2), 891–914. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2>
- Rarung, N. E., Areros, W. W., & Tatimu, V. T. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Productivity*, 2(3), 198–202.
- Roswiyanti, R., & Bintang, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Abadi. *Cemerlang: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 1(4), 117–128.
- Sari, J. (2019). Pengaruh motivasi, insentif, dan masa kerja terhadap kinerja karyawan di Auto2000 Cabang Kertajaya Surabaya. *Jurnal Ilmiah dan Riset Manajemen*, 8(10), 1–14.

- Silaen, N., dkk. (2021). *Kinerja karyawan* (R. Abdullatif, Ed.). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Suryodinoto, M., & Sartono. (2020). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Brylian Plaza Kendari. *Jurnal*, 5(1), 472–483.
- Suwarto, Darmawan, & Haritsandi, R. (2024). Pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja karyawan sebagai variabel intervening pada Muhammadiyah Bisnis Center (MBC) di Metro. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 4(3), 691–705.
- Syuhada, I., & Amelian, W. R. (2021). Pengaruh konflik kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 136–145. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.455>
- Umam, M. (2024). Pengaruh pemanfaatan sistem teknologi informasi dan disiplin kerja terhadap kinerja lembaga pendidikan Nurul Islam. *Jurnal*, n.v.
- Vima, S. (2021). Pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal*, n.v.
- Wijaya, K. (2019). Pengaruh konflik kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Praba. *Jurnal*, n.v.
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis penelitian kuantitatif. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 1–7.
- Yonata, H., & Sugandha, S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trunojoyo Sumber Listrindo. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 12(1), 102–115.
- Zuana, C., Swasto, B., & Susilo, H. (2014). Pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 1–9.