



## Tinjauan Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Tekanan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tolan Tiga Indonesia Perlabian Estate

<sup>1\*</sup> Esha Khulin, <sup>2</sup> Siti Lam'ah, <sup>3</sup> Daslan Simanjuntak

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu

Email: <sup>1\*</sup> [eshakhulin@gmail.com](mailto:eshakhulin@gmail.com), <sup>2</sup> [sitinasution81@gmail.com](mailto:sitinasution81@gmail.com), <sup>3</sup> [daslanoke@gmail.com](mailto:daslanoke@gmail.com)

Correspondence Author: [eshakhulin@gmail.com](mailto:eshakhulin@gmail.com)<sup>1\*</sup>

**Abstract.** *This study aims to analyze the effect of work environment, work discipline, work pressure, and compensation on employee performance at PT Tolan Tiga Indonesia. The research method used is a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques. The sample used was 63 respondents who were the entire employee population. The results showed that simultaneously the four independent variables had a significant effect on employee performance, with a coefficient of determination ( $R^2$ ) value of 0.727, which means that 72.7% of performance variations can be explained by these variables. However, partially, only work discipline, work pressure and compensation have a significant effect on employee performance. An interesting finding is that work pressure has a significant positive effect, which indicates the existence of eustress-work pressure that actually motivates employees to work more effectively. In contrast, the work environment did not show a significant effect, which is suspected because both already meet the minimum standards of the organization. This study suggests that management should focus more attention on managing work pressure and improving a fair compensation system to encourage optimal productivity.*

**Keywords:** *work environment, work discipline, work pressure, compensation performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, tekanan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tolan Tiga Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 63 responden yang merupakan seluruh populasi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan keempat variable independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,727, yang berarti 72,7% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel tersebut. Namun, secara parsial, hanya disiplin kerja, tekanan kerja dan kompensasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan menarik adalah tekanan kerja memiliki pengaruh positif signifikan, yang mengindikasikan adanya eustress—tekanan kerja yang justru memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan, yang diduga karena keduanya sudah memenuhi standar minimum organisasi. Penelitian ini menyarankan agar manajemen lebih memfokuskan perhatian pada pengelolaan tekanan kerja dan peningkatan system kompensasi yang adil untuk mendorong produktivitas optimal.

**Kata kunci:** lingkungan kerja, disiplin kerja, tekanan kerja, kompensasi, kinerja karyawan

### 1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia menjadi faktor krusial dalam keberlangsungan organisasi atau perusahaan. Dalam dunia bisnis, sumber daya manusia merujuk pada individu yang bekerja dalam suatu organisasi, yang sering disebut sebagai karyawan. SDM merupakan aset utama yang memiliki peran penting, karena tanpa keterlibatan manusia, berbagai sumber daya perusahaan tidak dapat dioptimalkan untuk menghasilkan keuntungan atau meningkatkan nilai perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi aset penting bagi perusahaan dalam mencapai kemajuan dan pertumbuhan. Kinerja karyawan berperan sebagai indikator

utama dalam menilai efektivitas sumber daya manusia, baik secara individu maupun kelompok. Salah satu metode untuk mengevaluasi kinerja adalah melalui penilaian kinerja, yang membantu perusahaan menentukan apakah SDM yang dimiliki telah memenuhi standar yang ditetapkan. Setiap perusahaan memiliki strategi tersendiri untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Kinerja yang optimal tidak hanya berkontribusi pada pencapaian target perusahaan, tetapi juga meningkatkan loyalitas dan kompetensi karyawan. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, disiplin, dan kompensasi turut mempengaruhi produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan memiliki peran penting dan harus diperhatikan dengan baik. Setiap karyawan tentu menginginkan suasana kerja yang kondusif, karena lingkungan yang nyaman dapat mendukung peningkatan kinerja. Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Atasan dapat menerapkan disiplin sebagai alat untuk memastikan bahwa setiap karyawan menaati aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan. Tingkat kedisiplinan yang tinggi mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan. Pada PT Tolan Tiga Indonesia, kurangnya disiplin kerja masih menjadi permasalahan, terlihat dari karyawan yang sering datang terlambat. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah kedisiplinan dalam jam kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Menurut Hasibuan (2020), kompensasi mencakup semua bentuk penghasilan, baik dalam bentuk uang maupun barang, yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi yang adil dan memadai dapat membantu mengurangi stres kerja dan meningkatkan motivasi.

## 2. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019:126) Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang dijadikan fokus penelitian untuk dianalisis dan diambil kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2019:127) Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu, dan dalam penelitian ini, seluruh karyawan PT Tolan Tiga Perlabian Estate yang berjumlah 63 orang dijadikan sampel dengan metode sampling jenuh. Dalam menganalisis permasalahan yang dihadapi dan disampaikan oleh perusahaan, metode analisis yang digunakan meliputi: Metode ini digunakan untuk

menggambarkan tanggapan karyawan terhadap variabel-variabel yang diteliti dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden dalam penelitian ini.

### **Analisis Statistik**

Penelitian ini menggunakan analisis statistik berupa regresi linear berganda yang diolah dengan bantuan software SPSS. Teknik regresi ini diterapkan dengan menggunakan rumus persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

X<sub>3</sub> = Kompensasi

X<sub>4</sub> = Tekanan kerja

b<sub>1</sub> – b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi

e = Faktor Kesalahan

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Persamaan Regresi Linier Berganda**

Penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Tekananan Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan table koefisien di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

Persamaan Regresi Linier Berganda (Unstandardized):

$$Y = -1,298 - 0,035X_1 + 0,232X_2 + 0,465X_3 + 0,447X_4$$

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat diinterpretasikan beberapa hal yaitu: Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) sebesar (-0.035) dengan nilai negatif artinya apabila Lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,035 satuan dengan asumsi variabel lain yang di anggap tetap. Koefisien bernilai negatif Lingkungan Kerja maka Kinerja Karyawan, maka semakin tinggi Lingkungan Kerja maka Kinerja karyawan yang dihasilkan akan semakin turun. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik memengaruhi produktivitas (Abdul, 2018), Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja

(X<sub>2</sub>) 0.232 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.232 satuan. Artinya, kedisiplinan seperti ketepatan waktu, ketaatan pada peraturan, dan kewaspadaan dalam bekerja memiliki pengaruh positif, meskipun lebih kecil dibandingkan lingkungan kerja. Hasil ini mendukung teori Hasibuan (2019) bahwa disiplin kerja merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi. Koefisien regresi variabel Tekanan Kerja 0,465 menunjukkan pengaruh yang sangat kuat. Setiap kenaikan satu satuan stress kerja justru meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,465 satuan. Temuan ini kontra diktif dengan teori umum bahwa stress kerja biasanya menurunkan kinerja (Indrasari, 2017). Namun, hal ini mungkin disebabkan oleh fenomena eustress (strespositif) di mana tekanan kerja dalam batas tertentu dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efisien. Koefisien regresi linear variabel Kompensasi 0,447 menunjukkan apabila kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kompensasi pada kinerja karyawan akan meningkat pula.

## Pengujian Hasil Hipotesis

### Uji KoefisienDeterminasi

Tabel 5

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 <sup>a</sup>	.727	.708	2.73366

a. Predictors: (Constant), X<sub>4</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, X<sub>1</sub>

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Analisis koefisien determinasi memberikan informasi tentang seberapa besar variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

- Nilai R Square sebesar 0,727 dan Adjusted R Square sebesar 0,708. Hal ini berarti bahwa 72,7% variable kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variable lingkungan kerja, disiplinkerja, tekanan kerja, dan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 28,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.
- Nilai R<sup>2</sup> yang tinggi menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan prediktif yang kuat, sehingga dapat dikatakan bahwa keempat variable bebas memiliki peran dominan dalam membentuk atau memengaruhi tingkat kinerja karyawan di PT Tolan Tiga Indonesia. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan dapat

memfokuskan kebijakan sumber daya manusia pada peningkatan kualitas lingkungan kerja, penegakan disiplin, pengelolaan stress kerja yang sehat, serta pemberian kompensasi yang adil untuk meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Prasetya et al. (2023) yang menunjukkan bahwa kombinasi variable lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi memberikan kontribusi besar terhadap kinerja karyawan di PT Supreme Food Rembang, dengan nilai koefisien determinasi yang juga tinggi, yaitu di atas 70%. Penelitian tersebut menekankan pentingnya strategi pengelolaan SDM secara terpadu agar hasil kerja karyawan meningkat secara optimal.

Dapat disimpulkan bahwa dalam konteks PT Tolan Tiga Indonesia, pengaruh gabungan dari lingkungan kerja, disiplin kerja, tekanan kerja, dan kompensasi sangat kuat dan signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Hal ini memberikan dasar yang kuat bagi manajemen perusahaan untuk menyusun kebijakan peningkatan kinerja dengan fokus pada keempat factor tersebut, sembari tetap mempertimbangkan faktor-faktor lain di luar model seperti motivasi intrinsik, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan.

- Uji F

**Tabel 5. Hasil Uji F**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1154.888	4	288.722	38.636	.000 <sup>b</sup>
Residual	433.429	58	7.473		
Total	1588.317	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1

Nilai F-hitung sebesar 38,636 dengan signifikansi sebesar 0,000. Sementara nilai F-tabel pada taraf signifikansi 0,05 dengan df (4;59) adalah 2,53. Karena F-hitung > F-tabel dan nilai signifikansi < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan, variable Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), Stres Kerja (X<sub>3</sub>), dan Kompensasi (X<sub>4</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Tolan Tiga Indonesia. Temuan ini memperkuat hasil dari beberapa penelitian sebelumnya yang juga menunjukkan bahwa kombinasi faktor-faktor organisasi memiliki pengaruhnya terhadap kinerja. Penelitian

oleh Roswiyanti dan Bintang (2024) membuktikan bahwa lingkungan kerja dan stress kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan di PT Cahaya Abadi.

Lebih lanjut, Prasetya et al. (2023) dalam penelitiannya di PT Supreme Food Rembang, juga menyatakan bahwa lingkungan kerja, disiplin, dan kompensasi secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa upaya organisasi dalam memperbaiki system kerja secara menyeluruh memiliki efek sinergis yang lebih kuat dibandingkan pendekatan satu variable saja.

## Uji T

**Tabel 6. Hasil Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-1.298	2.166		-.599	.551		
LINGKUNGAN KERJA	-.035	.141	-.039	-.245	.807	.189	5.304
DISIPLIN KERJA	.232	.165	.099	1.406	.165	.947	1.056
TEKANAN KERJA	.465	.109	.426	4.253	.000	.468	2.135
KOMPENSASI	.447	.153	.500	2.912	.005	.160	6.259

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variable independen terhadap variable dependen secara individual.

A. Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai t-hitung -0,245 dengan signifikansi 0,551, lebih besar dari taraf signifikan 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil ini bertentangan dengan penelitian Roswiyanti dan Bintang (2024) yang menyimpulkan bahwa

lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Cahaya Abadi. Penelitian Wirastini dan Sariani (2024) juga mendukung bahwa suasana kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja secara langsung. Perbedaan temuan ini kemungkinan disebabkan karena di PT Tolan Tiga Indonesia, aspek lingkungan kerja dianggap sudah cukup baik sehingga bukan menjadi factor penentu utama dalam meningkatkan kinerja, atau mungkin karena perbedaan persepsi karyawan terhadap elemen-elemen lingkungan kerja yang diuji.

- B. Disiplin Kerja ( $X_2$ ) : Memiliki nilai t-hitung 1.406 dengan signifikansi 0,165 lebih besar dengan signifikansi 0,005, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- C. Tekanan Kerja ( $X_3$ ): Koefisien 4,253 menunjukkan pengaruh yang sangat kuat. Setiap kenaikan satu satuan tekanan kerja justru meningkatkan kinerja karyawan sebesar 4.253 satuan. Temuan ini kontra diktif dengan teori umum bahwa stress kerja biasanya menurunkan kinerja (Indrasari, 2017). Namun, hal ini mungkin disebabkan oleh fenomena eustress (stres positif) di mana tekanan kerja dalam batas tertentu dapat medi ungkapkan oleh Indrasari (2017), hasil ini dapat dijelaskan dengan adanya stres positif (eustress). Eustress dapat menjadi pemicu semangat kerja dan meningkatkan performa apabila dikelola dengan baik. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Rahayu dan Liana (2020), yang menyebutkan bahwa tingkat stress/tekanan tertentu dapat berdampak positif terhadap efektivitas kerja selama tidak melebihi batas toleransi psikologis karyawan.
- D. Kompensasi ( $X_4$ ) memiliki nilai t-hitung 2,912 dengan signifikansi 0,005, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Linda Suprihatin (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan layak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan produktivitas. Hal ini juga didukung oleh Wirastini dan Sariani (2024) yang menemukan bahwa kompensasi financial merupakan salah satu factor kunci yang mendorong peningkatan kinerja di sector perbankan. Dalam konteks PT Tolan Tiga Indonesia, kompensasi yang baik dinilai sebagai penghargaan yang layak dan menjadi motivasi utama bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

#### **4. PEMBAHASAN**

##### **• Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian lingkungan kerja membuktikan bahwa berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt Tolan Tiga Indonesia dengan koefisien -0,245

dan signifikansi sebesar 0,807 yang mana lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa pengujian hipotesis lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh antara variabel kinerja karyawan, dengan kata lain penurunan berdampak pada kinerja karyawan, namun nilai signifikan tidak sesuai yang disyaratkan kurang dari 0,05.

- **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian disiplin kerja membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt Tolan Tiga Indonesia dengan koefisien regresi linear sebesar 1.406 dengan signifikan 0.165, Hal tersebut menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan memberikan pengaruh antara nilai disiplin dengan kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawannya.

- **Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian Tekanan kerja membuktikan bahwa tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt Tolan Tiga Indonesia serta menunjukkan pengaruh yang sangat kuat dengan nilai koefisien sebesar 4,253 Setiap kenaikan satu satuan tekanan kerja justru meningkatkan kinerja karyawan.

- **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian Kompensasi membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt Tolan Tiga Indonesia dengan nilai koefisien 2.912 dengan signifikan 0.005, hal ini menunjukkan hasil pengujian hipotesis kompensasi berpengaruh positif dan signifikan memberikan pengaruh dan meningkatkan antara nilai kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pt Tolan Tiga Indonesia.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa secara simultan, variable lingkungan kerja, disiplin kerja, tekanan kerja, dan kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tolan Tiga Indonesia. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji F yang signifikan dengan nilai R Square sebesar 0.727, yang berarti bahwa 7,27% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh keempat variable tersebut, sementara sisanya sebesar 28,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model

penelitian ini. Dengan demikian, model ini memiliki kekuatan prediktif yang kuat dan layak dijadikan dasar untuk menyusun strategi peningkatan kinerja.

Secara parsial, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, tekanan kerja dan kompensasi merupakan dua variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini cukup menarik, karena berlawanan dengan asumsi umum bahwa stress kerja selalu berdampak negatif. Sebaliknya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam konteks tertentu, tekanan kerja yang terkontrol dapat menjadi sumber motivasi yang memacu produktivitas. Hal ini sejalan dengan temuan Rahayu dan Liana (2020) yang menyatakan bahwa eustress atau stress positif mampu meningkatkan efektivitas kerja selama tidak melebihi ambang batas psikologis karyawan. Demikian pula, kompensasi terbukti menjadi factor penting dalam mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal, sebagaimana dikonfirmasi oleh penelitian Wirastini dan Sariani (2024), yang menegaskan bahwa kompensasi finansial dan non-finansial secara signifikan berperan dalam membangun loyalitas dan semangat kerja karyawan.

Sementara itu, tidak signifikannya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam konteks penelitian ini mungkin disebabkan oleh kenyataan bahwa kedua aspek tersebut telah dianggap sebagai standar minimum yang sudah terpenuhi di PT Tolan Tiga Indonesia, sehingga tidak lagi menjadi pembeda dalam memengaruhi variasi kinerja. Hal ini juga diperkuat oleh pendapat Prasetya et al. (2023), yang menyebutkan bahwa ketika sebuah organisasi telah memiliki standar disiplin dan lingkungan kerja yang relative stabil, faktor-faktor motivasional seperti tekanan kerja yang menantang dan kompensasi menjadi lebih dominan dalam membentuk kinerja. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar manajemen PT Tolan Tiga Indonesia lebih memfokuskan perhatian pada dua halutama, yaitu pengelolaan tekanan kerja dan peningkatan kualitas system kompensasi. Perusahaan dapat merancang beban kerja yang menantang namun tetap terukur untuk menciptakan motivasi dari dalam (intrinsik), serta memastikan bahwa seluruh bentuk penghargaan, baik berupa gaji, bonus, maupun fasilitas, diberikan secara adil dan transparan. Meskipun lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara statistik, perusahaan tetap perlu menjaga dan memperkuat kedua aspek tersebut sebagai prasyarat dasar yang menopang stabilitas kerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abdul Rachman Saleh, & Utomo, H. (2020). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. INKO JAVA Semarang. *Among Makarti*, 1(21), Juli 2018.
- Bisnis, J., Albama, M., & Hartadi, A. (2021). 2021 - M 2 SPSS. *Jurnal Ilmiah*, 14(1), 11–19.
- Dwi Poetra, R. (2019). Bab II Tinjauan Pustaka. *Gastronomia Ecuatoriana y Turismo Local*, 1(69), 5–24.
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 1–10.
- Irham, P., Jalil, A., Arman, & Sabrina, R. (n.d.). Pengaruh tekanan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah KC Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah*, 3(1), 47–48.
- Karina, A. W., & Kasmari. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Nuclear Coating Fabric). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(9), 575–583.
- Kerja, P. L., Kerja, M., Disiplin, D. A. N., Terhadap, K., Karyawan, K., Perintis, P. T., ... Utara, S. (2024). The influence of work environment, work motivation and work discipline on employee performance PT. Perintis Perkasa Medan. *Jurnal Ilmiah, volume/tahun* (harap lengkapi jika tersedia).
- Prasetya, A. M., Liana Dewi, D. A., Tahwin, M., & Rosyidi, S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di bagian produksi PT. Supreme Food Rembang. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(1), 19.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(2), 12.
- Putri, A. A. K. S. (2021). Perkembangan dan implementasi konsep pemasaran. *ALBAMA: Jurnal Bisnis Administrasi dan Manajemen*, 14(2), 24–34.
- Rahayu, T. P., & Liana, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang). *Al Tijarah*, 6(3), 1. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5602>
- Roswiyanti, & Bintang, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Abadi. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 1(4), 117–128. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v1i4.2951>
- Subakti, V. A., Broto, B. E., & Syahputra, R. (2023). Pengaruh kompetensi, disiplin, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tolan Tiga Indonesia. *Jurnal Management*, 8(3), 367–368.
- Uswati, A., & Mirnasari, T. (2019). Pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Trimulya di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 3(4), hal. tidak tersedia.

Wirastini, N. N. A. T., & Sariani, N. K. (2024). The influence of workplace environment, work discipline, and financial compensation on employee performance at PT BPR Naga Batubulan. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 3(3), 1003–1014.