



Langkah Bersama Intelektua

Jurnal Inovasi Ekonomi dan Bisnis (JIEB)

Homepage: <https://langkahbersama.id/index.php/jieb>

ISSN: 3123-9692 (Media Online)

Volume 2, No 2 Agustus 2026 (Halaman 397-411)

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA, TBK CABANG SERANG

Muhammad Mustiko¹, Harry Triana²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Kampus Serang, Kota Serang, Indonesia¹,

Email : mustikofdh@gmail.com¹, dosen.02740@unpam.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Serang, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner skala likert yang disebarkan kepada 95 orang responden sebagai sampel penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27, meliputi uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berada pada kategori sangat setuju dengan nilai rata-rata sebesar 4,39, lingkungan kerja sebesar 4,30 dan kinerja karyawan sebesar 4,42. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,766 > 1,986$) dan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,770 > 1,986$) dan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$. Selanjutnya, hasil pengujian secara simultan (bersama-sama) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($164,384 > 3,10$) serta nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kedisiplinan yang didukung oleh penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman, baik secara fisik maupun non-fisik, terbukti mampu mengoptimalkan performa dan kinerja karyawan secara nyata di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Serang.

Article History

Received: 23 Agustus 2026

Reviewed: 30 Agustus 2026

Published: 31 Agustus 2026

Copyright : Author

Publish by : JIEB



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan; dan Ritel.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of work discipline and work environment on employee performance at PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Serang Branch, both partially and simultaneously. The research method used is associative quantitative, with a Likert scale questionnaire as the data collection instrument distributed to 95 respondents as the research sample. Data analysis was performed using SPSS version 27 software, encompassing instrument testing (validity and reliability), classical assumption testing, and linear regression analysis. The descriptive analysis results indicate that the work discipline variable falls into the strongly agree category with an average score of 4.39, the work environment at 4.30, and employee performance at 4.42. The partial hypothesis testing results show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by $t_{count} > t_{table}$ ($2.766 > 1.986$) and a significance value of $0.007 < 0.05$. Furthermore, the work environment also has a positive and significant effect on employee performance, evidenced by $t_{count} > t_{table}$ ($11.770 > 1.986$) and a significance value of $< 0.001 < 0.05$. Subsequently, the simultaneous testing results indicate that work discipline and work environment together have a significant effect on employee performance, with an $F_{count} > F_{table}$ ($164.384 > 3.10$) and a significance value of $< 0.001 < 0.05$. In conclusion, this study confirms that enhancing work discipline, supported by the creation of a conducive, safe, and comfortable work environment both physically and non-physically is proven to significantly optimize employee performance at PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Serang Branch.

Keywords: Work Discipline; Work Environment; Employee Performance; and Retail.

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan modern memiliki berbagai tujuan strategis yang ingin dicapai melalui serangkaian proses operasional yang terencana dan sistematis. Dalam upaya mewujudkan target-target organisasi tersebut, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat krusial dan tidak dapat digantikan oleh teknologi manapun. Perusahaan dituntut untuk berfokus pada pengelolaan serta pengembangan sumber daya manusia secara efektif dan berkelanjutan agar mampu mempertahankan eksistensi serta daya saing di tengah kompetisi industri yang kian ketat (Ramadhani, 2025). Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas pengelolaan SDM yang dimiliki, karena pengikutsertaan tenaga kerja secara optimal akan meningkatkan produktivitas, efisiensi operasional, dan keunggulan kompetitif organisasi (Setyoningrum, 2024). Di era persaingan global yang dinamis, pengelolaan SDM memerlukan paradigma yang adaptif dan inovatif. MSDM bertanggung jawab penuh mengelola siklus kerja karyawan mulai dari perencanaan, perekrutan, hingga pemeliharaan guna memastikan terpenuhinya kebutuhan operasional perusahaan. Sebagaimana ditegaskan oleh Soejarminto (2022), pencapaian tujuan jangka pendek maupun jangka panjang perusahaan sangat bergantung pada kinerja optimal yang ditampilkan oleh setiap karyawan.

Sebagai penggerak utama aktivitas bisnis ritel, PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Serang yang berlokasi strategis di Jalan Veteran No. 17, Kota Serang, bertugas melayani kebutuhan sandang dan gaya hidup masyarakat kelas menengah-bawah. Namun, berdasarkan data evaluasi Key Performance Indicator (KPI) periode 2023-2025, perusahaan mengalami kecenderungan penurunan skor kinerja karyawan yang cukup signifikan. Pada tahun 2023, capaian kinerja rata-rata karyawan mencatatkan skor sebesar 74,9%, kemudian merosot menjadi 72,7% pada tahun 2024, dan kembali menurun hingga menyentuh angka 71,4% pada tahun 2025. Penurunan ini dipicu oleh penurunan skor indikator utama seperti kedisiplinan (dari 77 menjadi 74), kualitas kerja (dari 74 menjadi 70), serta kuantitas kerja yang mencapai angka terendah yaitu 69 pada tahun 2025. Fenomena ini menunjukkan adanya permasalahan serius pada produktivitas dan komitmen kerja karyawan yang berpotensi menghambat ketercapaian target penjualan perusahaan.

Salah satu faktor mendasar yang diduga menjadi penyebab penurunan kinerja tersebut adalah masalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap kepatuhan dan kesadaran karyawan terhadap peraturan serta standar operasional yang ditetapkan (Prasetyani, 2025). Data catatan kehadiran menunjukkan peningkatan angka ketidakhadiran karyawan dari 37 hari pada tahun 2024 menjadi 49 hari pada tahun 2025, termasuk munculnya kasus ketidakhadiran tanpa keterangan (α) sebanyak 2 hari. Selain kedisiplinan, kondisi lingkungan kerja juga memegang peranan pivotal dalam menentukan kenyamanan dan fokus kerja. Fikri (2025) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang aman dan kondusif merupakan faktor esensial dalam memotivasi pegawai. Hasil observasi awal di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Serang mengindikasikan adanya gap antara kondisi ideal dan kondisi nyata, seperti tingkat pencahayaan toko yang kurang terang, suhu ruangan yang kurang sejuk, tingkat kebisingan, serta keterbatasan fasilitas dan lahan parkir.

Meskipun penelitian mengenai disiplin dan lingkungan kerja telah banyak dilakukan, masih terdapat gap penelitian terkait bagaimana interaksi kedua faktor ini memengaruhi performa karyawan ritel di area perkotaan yang sedang berkembang cepat seperti Kota Serang. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan solusi empiris terhadap permasalahan penurunan kinerja karyawan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Serang? (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Serang? (3) Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana

Lestari Sentosa, Tbk Cabang Serang? Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Konsep dan Teori

Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), pengelolaan difokuskan pada peningkatan kontribusi produktif tenaga kerja. Disiplin kerja merupakan sikap mental dan kesadaran karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan, prosedur, dan tata tertib perusahaan. Indikator disiplin kerja mencakup tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, waktu kerja, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan organisasi. Dalam penelitian ini, disiplin kerja dipahami sebagai sikap dan perilaku karyawan yang mencerminkan tingkat kepatuhan, ketaatan, dan tanggung jawab terhadap peraturan serta norma yang berlaku dalam organisasi. Prasetiyani (2025) menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang memengaruhi kinerja dan produktivitas perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung melaksanakan tugas sesuai prosedur, menggunakan waktu kerja secara efektif, dan menjaga komitmen terhadap tanggung jawab yang diberikan.

Landasan tersebut menunjukkan bahwa disiplin tidak hanya berkaitan dengan hadir atau tidak hadirnya karyawan, tetapi juga menyangkut kesediaan untuk menaati ketentuan organisasi secara sadar dan konsisten. Dalam konteks PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Serang, aspek disiplin menjadi relevan karena data kehadiran periode 2023-2025 menunjukkan adanya ketidakhadiran sebanyak 44 hari pada 2023, 37 hari pada 2024, dan meningkat menjadi 49 hari pada 2025. Pada 2025 juga terdapat dua hari alpha. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa stabilitas kehadiran masih perlu mendapat perhatian manajemen.

Menurut Hasibuan (2022), indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian meliputi tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Tujuan dan kemampuan berkaitan dengan kesesuaian antara tujuan pekerjaan dan kemampuan pegawai. Teladan pimpinan menunjukkan pentingnya perilaku atasan sebagai contoh kedisiplinan. Balas jasa berhubungan dengan pemberian imbalan yang layak, sedangkan keadilan berkaitan dengan perlakuan yang adil terhadap seluruh pegawai. Pengawasan diperlukan untuk memastikan pekerjaan berjalan sesuai prosedur, sementara sanksi hukuman memberikan konsekuensi terhadap pelanggaran. Ketegasan pimpinan diperlukan agar aturan diterapkan secara konsisten, dan hubungan kemanusiaan yang harmonis dapat mendukung terciptanya suasana kerja yang disiplin.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, konsentrasi, semangat, motivasi, dan cara seseorang menjalankan pekerjaannya. Rulianti (2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup unsur fisik, sosial, dan psikologis yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi pekerja. Husna (2024) juga menempatkan lingkungan kerja sebagai tempat seseorang melaksanakan pekerjaan

yang akan terasa lebih nyaman apabila kondisi yang tersedia aman, baik, dan sesuai dengan kebutuhan kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif dapat menjadi pendukung bagi karyawan untuk bekerja secara fokus, bertanggung jawab, dan produktif.

Dalam penelitian ini lingkungan kerja dibedakan menjadi lingkungan fisik dan nonfisik. Lingkungan fisik meliputi pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, tata ruang, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, dan fasilitas kerja. Lingkungan nonfisik berkaitan dengan hubungan kerja dan interaksi sosial antara karyawan dengan atasan maupun sesama rekan kerja. Sedarmayanti (2023) digunakan sebagai dasar pengelompokan lingkungan kerja tersebut. Kondisi lapangan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Serang menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal dan kondisi nyata, antara lain pencahayaan yang kurang terang, suhu ruangan yang kurang sejuk, kebisingan yang cukup terasa, fasilitas dan lahan parkir yang kurang memadai, serta kompetisi yang masih kurang terjadi. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang relevan untuk diuji keterkaitannya dengan kinerja karyawan.

Indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian mencakup penerangan di tempat kerja, suhu udara, kelembaban, kebisingan, dekorasi di tempat kerja, hubungan karyawan, musik di tempat kerja, keamanan di tempat kerja, serta aspek lain yang menggambarkan kondisi fisik dan nonfisik. Lingkungan yang nyaman, aman, tertata, dan didukung hubungan kerja yang baik diharapkan mampu membantu karyawan mempertahankan konsentrasi dan semangat kerja. Sebaliknya, kondisi fisik yang kurang nyaman atau hubungan kerja yang kurang mendukung dapat menghambat pelaksanaan tugas.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil sekaligus perilaku nyata yang ditunjukkan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Widodo (2022) memandang kinerja sebagai perilaku nyata yang ditampilkan individu sebagai prestasi kerja sesuai peran dan tanggung jawabnya. Suryani (2020) menekankan bahwa kinerja bersifat individual dan tercermin dari hasil kerja yang diberikan kepada organisasi. Mulyadi (2022) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan ketepatan waktu. Oleh karena itu, kinerja tidak hanya dinilai dari hasil akhir, tetapi juga dari proses, perilaku, dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Permasalahan kinerja pada objek penelitian terlihat dari data *Key Performance Indicator* (KPI) periode 2023-2025. Nilai total kinerja menurun dari 74,9% pada 2023 menjadi 72,7% pada 2024 dan 71,4% pada 2025. Ketiga capaian tersebut masih berada pada kategori sedang, tetapi tren penurunannya menunjukkan adanya pelemahan produktivitas dan kualitas sumber daya manusia. Kualitas kerja turun dari 74 menjadi 72 dan kemudian 70, sedangkan kuantitas kerja mencapai nilai 69 pada 2025. Fakta tersebut memperkuat pentingnya menguji faktor yang berhubungan dengan kinerja, khususnya disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Hubungan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara konseptual, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki keterkaitan dengan kemampuan karyawan dalam mencapai standar kerja organisasi. Disiplin yang baik mendorong karyawan mematuhi aturan, menggunakan waktu secara efektif, dan menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab. Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif memberikan dukungan fisik maupun sosial yang dibutuhkan karyawan untuk berkonsentrasi dan bekerja secara nyaman. Keduanya dapat dipandang sebagai faktor yang saling melengkapi: disiplin memberikan dorongan internal dan kepatuhan terhadap sistem kerja, sedangkan lingkungan menyediakan kondisi eksternal yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Hubungan tersebut selaras dengan hasil penelitian dalam skripsi yang menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula lingkungan kerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kerangka teoritis penelitian menempatkan disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel independen yang diduga memengaruhi kinerja karyawan (Y).

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dalam skripsi menunjukkan pola hasil yang relatif konsisten bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Sanasa, Oktaviani, Syaechurodji, Karsika, dan Haryadi meneliti kepemimpinan inovatif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan menemukan adanya pengaruh variabel kepemimpinan inovatif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Abdullah, Husain, dan Bahari dalam penelitiannya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menemukan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Gina Pratama Makassar.

Tanjung dan Rasyid meneliti pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Efarina TV dan memperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, Firman, Biter, dan Janwar menguji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Estiana dan Saimima dalam penelitian mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Horiguchi Engineering Indonesia menemukan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja berdasarkan uji F. Veritia, Sularmi, dan Hayati juga menemukan pengaruh simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Soeka Buana Bekasi, dengan persamaan regresi linear berganda $Y = 3,697 + 0,338X_1 + 0,603X_2$ dan koefisien korelasi 0,793. Penelitian Putri Novia Sari pada PT Security Operation Group Indonesia menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesamaan penelitian terdahulu tersebut dengan penelitian ini terletak pada penggunaan disiplin kerja dan/atau lingkungan kerja sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Perbedaannya terutama terdapat pada objek penelitian, karakteristik organisasi, dan konteks tempat kerja. Penelitian ini secara khusus menguji kedua variabel independen tersebut pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Serang. Posisi penelitian menjadi penting karena objek penelitian merupakan perusahaan ritel dengan karakteristik pekerjaan yang menuntut ketepatan waktu, pelayanan, kuantitas pekerjaan, dan interaksi langsung dalam lingkungan kerja.

Ringkasan Penelitian Terdahulu

Peneliti	Fokus Penelitian	Hasil Utama
Sanasa et al.	Kepemimpinan inovatif, disiplin kerja, kinerja pegawai	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
Abdullah et al.	Disiplin kerja dan kinerja karyawan	Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial.

Tanjung & Rasyid	Disiplin kerja, kepuasan kerja, kinerja	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.
Firman et al.	Disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja	Kedua variabel berpengaruh secara parsial dan simultan.
Estiana & Saimima	Lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif.
Veritia et al.	Disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja	Berpengaruh signifikan secara simultan.
Putri Novia Sari	Lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja	Kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Indikator Variabel

Indikator variabel digunakan untuk menerjemahkan konsep penelitian ke dalam ukuran yang dapat diamati melalui kuesioner. Berdasarkan operasionalisasi dalam skripsi, disiplin kerja (X1) diukur dengan delapan indikator, lingkungan kerja (X2) dengan sembilan indikator, sedangkan kinerja karyawan (Y) dengan lima indikator. Penggunaan indikator tersebut mempertahankan kerangka pengukuran yang digunakan dalam penelitian asli sehingga hasil jurnal tetap konsisten dengan data dan instrumen penelitian.

Pertama, disiplin kerja (X1) diukur melalui tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Delapan indikator tersebut menggambarkan bahwa disiplin dibangun melalui kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, contoh dari pimpinan, penghargaan yang layak, perlakuan yang adil, pengawasan, konsekuensi pelanggaran, ketegasan penerapan aturan, dan hubungan yang harmonis. Instrumen penelitian menjabarkan delapan indikator tersebut ke dalam sepuluh butir pernyataan dengan skala Likert lima tingkat. Hasil pengukuran menunjukkan rata-rata variabel disiplin kerja sebesar 4,39 dan seluruh indikator berada pada kategori sangat setuju; skor tertinggi terdapat pada tujuan dan kemampuan sebesar 4,52.

Kedua, lingkungan kerja (X2) diukur melalui indikator yang merepresentasikan kondisi fisik dan nonfisik. Indikator yang digunakan meliputi penerangan di tempat kerja, suhu udara, kelembaban, kebisingan, dekorasi di tempat kerja, hubungan karyawan, musik di tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja, serta aspek pendukung lingkungan kerja lainnya yang digunakan dalam instrumen penelitian. Variabel ini dijabarkan ke dalam sepuluh butir pernyataan. Secara substantif, indikator fisik mengukur kenyamanan kondisi tempat kerja, sedangkan indikator nonfisik mengukur kualitas hubungan dan suasana sosial yang dirasakan karyawan. Kerangka tersebut sesuai dengan kondisi objek penelitian yang memperlihatkan adanya aspek fisik dan sosial yang perlu diperhatikan secara bersamaan.

Ketiga, kinerja karyawan (Y) diukur melalui kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Kualitas kerja menggambarkan tingkat baik-buruk dan kesempurnaan hasil pekerjaan; kuantitas menunjukkan jumlah unit atau aktivitas yang dapat diselesaikan; ketepatan waktu berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat; efektivitas menggambarkan pemanfaatan sumber daya secara optimal; sedangkan kemandirian menunjukkan kemampuan menjalankan fungsi kerja tanpa selalu bergantung pada pengawasan. Kelima indikator tersebut dijabarkan menjadi sepuluh butir pernyataan. Hasil penelitian menunjukkan rata-rata kinerja karyawan sebesar 4,42, dengan indikator kualitas kerja memiliki skor tertinggi sebesar 4,45 dan efektivitas sebesar 4,39 sebagai skor terendah, namun keduanya tetap berada pada kategori sangat setuju.

Berdasarkan keseluruhan konsep, penelitian terdahulu, dan indikator variabel, dapat ditegaskan bahwa penelitian ini memiliki dasar teoritis untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merepresentasikan kepatuhan dan konsistensi perilaku terhadap sistem kerja, lingkungan kerja merepresentasikan dukungan kondisi fisik dan nonfisik, sedangkan kinerja karyawan merepresentasikan hasil dan perilaku kerja yang dapat diukur. Ketiga konsep tersebut kemudian menjadi dasar penyusunan model penelitian dan pengujian hipotesis pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Serang.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian berorientasi pada pengukuran variabel secara objektif melalui data yang dapat dihitung dan dianalisis secara statistik. Penelitian ini diarahkan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode survei digunakan sebagai pendekatan pengumpulan data pada kondisi alamiah melalui penyebaran kuesioner kepada responden serta dokumentasi yang relevan. Variabel yang diteliti terdiri atas disiplin kerja sebagai variabel bebas pertama (X1), lingkungan kerja sebagai variabel bebas kedua (X2), dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Penggunaan desain kuantitatif asosiatif memungkinkan penelitian memberikan gambaran empiris mengenai hubungan dan pengaruh antarvariabel berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Serang. Dalam pelaksanaannya, instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert sehingga persepsi responden terhadap masing-masing variabel dapat dikuantifikasi dan selanjutnya diolah dengan teknik statistik.

Lokasi penelitian ditetapkan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Serang yang beralamat di Jalan Veteran No. 17, Kotabaru, Kecamatan Serang, Kota Serang, Provinsi Banten, 42113. Pemilihan lokasi tersebut disesuaikan dengan objek penelitian, yaitu karyawan yang bekerja pada cabang perusahaan tersebut. Penelitian dilaksanakan dalam rentang waktu Juli 2025 sampai dengan Juli 2026. Tahapan penelitian meliputi penentuan judul dan pengajuan proposal, seminar proposal, revisi proposal, penyusunan instrumen, penyebaran kuesioner, pengolahan dan analisis data, penyusunan hasil penelitian, serta penyelesaian skripsi. Dengan demikian, lokasi dan periode penelitian memungkinkan peneliti memperoleh data yang relevan dengan kondisi disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada objek yang diteliti.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Serang. Berdasarkan data yang digunakan dalam penelitian, jumlah populasi tersebut sebanyak 124 karyawan. Populasi ini menjadi dasar penentuan jumlah responden yang diperlukan agar data penelitian dapat menggambarkan kondisi karyawan pada objek penelitian. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Dalam penelitian ini, jumlah sampel ditentukan sebanyak 95 karyawan. Penentuan ukuran sampel dilakukan dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5 persen (0,05), dengan $N = 124$. Perhitungannya adalah $n = N/[1+N(e^2)] = 124/[1+124(0,05^2)] = 124/1,31 = 95$ responden. Dengan demikian, sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 95 karyawan dari total populasi 124 karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan pendekatan simple random sampling. Teknik ini dipilih agar setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi responden dan mengurangi kemungkinan subjektivitas dalam penentuan sampel. Setelah jumlah sampel ditetapkan sebanyak 95 orang melalui rumus Slovin, pemilihan responden dilakukan secara acak dari keseluruhan karyawan yang termasuk dalam populasi penelitian. Data primer diperoleh secara langsung melalui observasi dan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Serang. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk memperoleh data mengenai disiplin kerja,

lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui dokumentasi dan data kepustakaan, seperti arsip, laporan, dokumen perusahaan, buku, jurnal, dan sumber ilmiah yang relevan. Data yang terkumpul selanjutnya digunakan untuk pengujian instrumen, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linear, serta pengujian hipotesis sesuai dengan tujuan penelitian.

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator pada setiap variabel. Variabel disiplin kerja (X1) diukur melalui indikator tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Variabel lingkungan kerja (X2) diukur melalui penerangan, suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, hubungan karyawan, dekorasi, musik, dan keamanan di tempat kerja. Adapun kinerja karyawan (Y) diukur melalui kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Seluruh butir pernyataan menggunakan skala Likert untuk memudahkan responden memberikan penilaian terhadap kondisi yang dirasakan atau dialami selama bekerja. Data primer dari kuesioner kemudian dipadukan dengan hasil observasi dan data sekunder agar informasi yang diperoleh memiliki konteks yang memadai. Penggunaan observasi dilakukan dengan mengamati kondisi objek penelitian secara langsung dan berfokus pada informasi yang berkaitan dengan pokok permasalahan. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung dari tempat penelitian, sedangkan data kepustakaan digunakan untuk memperkuat landasan teoritis dan memberikan pembandingan terhadap temuan penelitian. Seluruh proses pengumpulan data dilakukan dengan tetap mengarahkan instrumen pada tujuan penelitian, yaitu memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengolahan data dilakukan setelah seluruh kuesioner terkumpul dan diperiksa kelengkapannya. Data yang diperoleh dari responden menjadi dasar untuk menggambarkan karakteristik penelitian dan menguji hubungan antarvariabel. Dalam penelitian skripsi ini, pengolahan data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 27, sedangkan tahapan analisis meliputi analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear, serta uji hipotesis. Tahapan tersebut digunakan untuk memastikan bahwa instrumen dan model analisis dapat digunakan dalam menjawab tujuan penelitian secara terukur.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data dari 95 responden karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Serang, gambaran karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berusia antara ≤ 25 tahun (45,3%), berjenis kelamin perempuan (76,8%), dengan tingkat pendidikan terakhir didominasi oleh lulusan SMA/SMK sederajat (86,3%). Analisis deskriptif variabel menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berada pada kategori sangat baik dengan nilai rata-rata 4,39; variabel Lingkungan Kerja (X2) mencapai rata-rata 4,30 (kategori sangat baik); dan variabel Kinerja Karyawan (Y) mencapai rata-rata 4,42 (kategori sangat baik).

Tabel 1 menyajikan ringkasan sampel hasil uji validitas butir instrumen penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Pernyataan	Nilai Korelasi (r hitung)	r tabel	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	Item X1.1	0,550	0,2017	Valid
	Item X1.2	0,546	0,2017	Valid
	Item X1.3	0,711	0,2017	Valid
	Item X1.4	0,599	0,2017	Valid

	Item X1.5	0,626	0,2017	Valid
	Item X1.6	0,612	0,2017	Valid
	Item X1.7	0,606	0,2017	Valid
	Item X1.8	0,626	0,2017	Valid
	Item X1.9	0,559	0,2017	Valid
	Item X1.10	0,480	0,2017	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	Item X2.1	0,755	0,2017	Valid
	Item X2.2	0,793	0,2017	Valid
	Item X2.3	0,750	0,2017	Valid
	Item X2.4	0,642	0,2017	Valid
	Item X2.5	0,717	0,2017	Valid
	Item X2.6	0,727	0,2017	Valid
	Item X2.7	0,588	0,2017	Valid
	Item X2.8	0,608	0,2017	Valid
	Item X2.9	0,622	0,2017	Valid
	Item X2.10	0,502	0,2017	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Item Y1.1	0,723	0,2017	Valid
	Item Y1.2	0,596	0,2017	Valid
	Item Y1.3	0,476	0,2017	Valid
	Item Y1.4	0,731	0,2017	Valid
	Item Y1.5	0,643	0,2017	Valid
	Item Y1.6	0,687	0,2017	Valid
	Item Y1.7	0,715	0,2017	Valid
	Item Y1.8	0,710	0,2017	Valid
	Item Y1.9	0,757	0,2017	Valid
	Item Y1.10	0,599	0,2017	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Pengujian instrumen penelitian dilakukan terhadap seluruh butir pernyataan kuesioner. Hasil Uji Validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} (0,2017) pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$), sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Toleransi	Keterangan
Disiplin Kerja	0,794	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,866	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,864	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Selanjutnya, Uji Reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,794 untuk Disiplin Kerja, 0,866 untuk Lingkungan Kerja, dan 0,864 untuk Kinerja Karyawan. Karena seluruh nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka seluruh instrumen disimpulkan sangat handal/reliabel.

Pada Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 ($> 0,05$), yang menandakan data berdistribusi normal. Uji Multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance untuk Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sebesar 0,574 ($> 0,10$) dan nilai VIF sebesar 1,742 (< 10), sehingga bebas dari gejala multikolinearitas. Uji Heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser menghasilkan nilai signifikansi $> 0,05$, memverifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda menghasilkan persamaan regresi: $Y = 5,679 + 0,209X_1 + 0,685X_2$. Konstanta sebesar 5,679 mengindikasikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja tidak diperhitungkan, maka Kinerja Karyawan tetap sebesar 5,679 poin. Koefisien regresi Disiplin Kerja ($b_1 = 0,209$) bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan 1 satuan skor disiplin kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,209 poin. Begitu pula koefisien regresi Lingkungan Kerja ($b_2 = 0,685$) bernilai positif, menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan skor lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,685 unit.

Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) membuktikan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} 2,766 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,986 dengan nilai signifikansi 0,007 ($< 0,05$). Dengan demikian, H_1 diterima, yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} 11,770 yang jauh lebih besar dari t_{tabel} 1,986 dengan nilai signifikansi $< 0,001$ ($< 0,05$). Oleh karena itu, H_2 diterima, yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 164,384 yang jauh melampaui F tabel 3,10 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$ ($< 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa H_3 diterima, yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Serang. Nilai Koefisien Determinasi *Adjusted Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,777. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 77,7% variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisa 22,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian ini, seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja.

Pembahasan hasil penelitian ini sejalan dengan teori dan temuan empiris terdahulu. Pengaruh positif disiplin kerja menegaskan bahwa kepatuhan karyawan terhadap tata tertib jam kerja dan Prosedur Operasional Standar (SOP) ritel secara langsung menekan tingkat kesalahan transaksi dan meningkatkan efisiensi kerja harian. Sementara itu, pengaruh lingkungan kerja yang terbukti sangat dominan (t_{hitung} 11,770) mengindikasikan bahwa perbaikan pada pencahayaan area penjualan, penyesuaian pendingin udara (AC), serta penataan ruang istirahat dan lahan parkir berpengaruh langsung terhadap daya tahan fisik, ketelitian, dan motivasi psikologis karyawan ritel. Secara garis besar, perpaduan antara disiplin diri yang tinggi dan kondisi lingkungan kerja yang kondusif menjadi pilar utama dalam membalikkan tren penurunan kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Serang.

5. KESIMPULAN DAN SARAN (font Trebuchet MS, ukuran 12 pt cetak tebal)

Kesimpulan

1. Disiplin Kerja (X1): Berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) $t_{hitung} 2,766 > t_{tabel} 1,986$; sig. $0,007 < 0,05$) dengan hubungan yang sangat kuat (koefisien korelasi 0,789).
2. Lingkungan Kerja (X2): Berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) $t_{hitung} 11,770 > t_{tabel} 1,986$; sig. $< 0,001 < 0,05$ dengan hubungan yang sangat kuat (koefisien korelasi 0,790).
3. Simultan: Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} 164,384 > F_{tabel} 3,10$; sig. $< 0,001 < 0,05$) dengan tingkat hunungan sebesar 0,884.

Saran

1. Peningkatan Disiplin Kerja: Manajemen disarankan mempertahankan ketegasan SOP dan memberikan reward bagi karyawan dengan tingkat kehadiran dan kepatuhan terbaik.
2. Peningkatan Lingkungan Kerja: Manajemen perlu memperhatikan kenyamanan fisik dan non-fisik, seperti membenahi sarana prasarana took serta memelihara suasana kerja yang harmonis antar-divisi dan sesame rekan kerja.
3. Evaluasi Berkala: melakukan pemantauan dan evaluasi kinerja secara rutin untuk mengambil kebijakan yang adaptif dan berbasis data.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85-92.
- Amelia. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 4(2), 129-138.
- Anggraini, F. D. P., Aprianti, A., Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6491-6504.
- Anisa. (2021). Manajemen dan Kepemimpinan dalam Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 150-160.
- Arikunto. (2023). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bahri. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Febriyanti. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal PILAR*, 18(1), 15-31.
- Fikri. (2025). Faktor Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 10(3), 45-52.
- Firmansyah. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 2(2), 85-114.
- Ghozali. (2023). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hajiali. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 3(1), 57-69.
- Halsa. (2022). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(4), 663-670.
- Hasibuan. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husna. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19-28.
- Irwan. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(2), 218-222.
- Ismail. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 237-245.
- Junaedi, J., & Wahab, A. (2023). Hipotesis Penelitian dalam Kesehatan. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi Kesehatan*, 6(2), 142-146.
- Kuncoro, Mudrajad. (2024). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Listiana. (2025). Strategi Penyusunan Kerangka Berpikir: Meningkatkan Kualitas Penelitian. *Jurnal Lentera: Kajian Keagamaan, Keilmuan dan Teknologi*, 24(1), 146-157.
- Mangkunegara. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mendonca. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 165-175.
- Muktamar. (2024). Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Keilmuan Mandira Cendikia*, 2(7), 52-69.
- Mulyadi. (2022). *Manajemen Kinerja dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Nasution. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Merdeka Kreasi Group.
- Nusi. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 4(2), 533-536.
- Oktarendah. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis (RAMBIS)*, 3(1), 63-77.
- Pers. (2023). *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali.
- Pramiyati, T., Jayanta, & Yulnelly. (2023). Peran Data Primer pada Pembentukan Skema Konseptual yang Faktual. *Simetris: Jurnal Teknik Mesin, Elektro dan Ilmu Komputer*, 8(2), 679-686.
- Prasetyani. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Exabb Energy Nusantara. *Journal of Reflection: Economic, Accounting and Management*, 5(2), 388-395.
- Pratiwi. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 1-20.
- Putri. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Ramadhani. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Permata. *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, 6(2), 5502-5507.
- Rizki. (2024). *Pengantar Manajemen*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Robbins. (2021). *Organizational Behavior*. New York: Pearson Education.

- Rulianti. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2), 849-858.
- Samsudin. (2024). Konsep, Fungsi, dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Efektif dan Efisien untuk Mencapai Tujuan Organisasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(2), 28-39.
- Sari. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11-17.
- Sedarmayanti. (2023). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setyoningrum. (2024). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 5(2), 397-405.
- Siagian. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Silmi. (2024). *Pengantar Manajemen*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Singodimedjo. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Soejarminto. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *IKRAITH-EKONOMI*, 7(1), 22-32.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Terry. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tulus. (2023). *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta: Grasindo.
- Usman, M. L. L., & Gustalika, M. A. (2022). Pengujian Validitas dan Reliabilitas System Usability Scale (SUS). *Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi*, 3(1), 45-51.
- Uyun. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: Penerbit NEM.
- Wahyudin. (2025). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 6(2), 300-310.
- Widarjono, Agus. (2018). *Ekonometrika: Pengantar dan Aplikasinya*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Widodo. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.