



Langkah Bersama Intelektua
Jurnal Inovasi Ekonomi dan Bisnis (JIEB)
Homepage: <https://langkahbersama.id/index.php/jieb>
ISSN: 3123-9692 (Media Online)
Volume 2, No 1 April 2026 (Halaman 13-22)

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI LITERATUR PADA PERUSAHAAN SWASTA

Sahrul Mujib^{1*}, Saiful Bahri²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Pamulang, Indonesia¹²

sahruaruul254@gmail.com¹, saifulbahri97@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan Quality of Work Life (QWL) terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta melalui pendekatan studi literatur. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan menganalisis berbagai penelitian yang relevan pada periode 2023-2025. Hasil kajian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan konsistensi, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap aturan organisasi. Selain itu, Quality of Work Life juga berpengaruh positif terhadap kinerja melalui peningkatan kepuasan, kesejahteraan, dan motivasi kerja karyawan. Secara simultan, penerapan disiplin kerja dan QWL memberikan dampak yang lebih kuat dan berkelanjutan dibandingkan penerapan secara parsial. Penelitian ini menegaskan pentingnya integrasi kebijakan disiplin dan kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Hasil penelitian memberikan kontribusi teoritis dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta implikasi praktis bagi pengelola SDM dalam merancang strategi peningkatan produktivitas.

Kata Kunci: Disiplin kerja; Quality of Work Life; Kinerja karyawan; Manajemen SDM; Studi literature

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work discipline and Quality of Work Life (QWL) on employee performance in private companies through a literature review approach. This research uses a qualitative descriptive method by analyzing relevant studies published between 2023 and 2025. The findings indicate

Article History

Received: 21 April 2026

Reviewed: 30 April 2026

Published: 30 April 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/)

that work discipline has a significant positive effect on employee performance, as it promotes consistency, punctuality, and compliance with organizational rules. Similarly, Quality of Work Life contributes positively to performance by improving employee satisfaction, well-being, and motivation. Furthermore, the combined implementation of discipline and QWL produces a stronger and more sustainable impact on performance compared to individual application. This study highlights the importance of integrating disciplinary policies with employee welfare programs to achieve optimal organizational performance. The results provide both theoretical contributions in human resource management and practical implications for HR practitioners in designing effective strategies to enhance employee productivity.

Keywords: *Work discipline; Quality of Work Life; Employee performance; Human resource management; Literature review*

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan mempertahankan daya saing. Dalam praktik manajemen sumber daya manusia, peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor perilaku dan lingkungan kerja yang mendukung. Dua faktor yang sering dikaji dalam meningkatkan kinerja adalah disiplin kerja dan Quality of Work Life (QWL). Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur organisasi, sedangkan QWL berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan, baik secara fisik maupun psikologis.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan swasta menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh rendahnya tingkat disiplin dan belum optimalnya kualitas kehidupan kerja. Penelitian Widyakto et al. (2023) menunjukkan bahwa rendahnya disiplin kerja berdampak pada menurunnya produktivitas karyawan. Sementara itu, Riskawati et al. (2023) menemukan bahwa QWL memiliki hubungan signifikan dengan kinerja melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Namun demikian, sebagian besar penelitian masih mengkaji kedua variabel tersebut secara terpisah. Padahal, secara konseptual, disiplin kerja dan QWL dapat saling melengkapi dalam menciptakan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang mengintegrasikan kedua variabel tersebut dalam satu kerangka analisis.

Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, mengkaji pengaruh QWL terhadap kinerja, serta menganalisis pengaruh keduanya secara simultan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan swasta.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM merupakan proses pengelolaan tenaga kerja yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Karyawan dipandang sebagai aset strategis yang berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap patuh terhadap aturan organisasi. Disiplin yang tinggi akan meningkatkan keteraturan kerja dan produktivitas.

Quality of Work Life (QWL)

QWL adalah persepsi karyawan terhadap kondisi kerja yang mencakup kesejahteraan, keamanan, dan keseimbangan kehidupan kerja.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja dan QWL memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan.

No	Peneliti (Tahun)	Hasil Riset	Persamaan dengan penelitian	Perbedaan dengan penelitian
1.	(widyakto, syafitri, niati & ariefieantoro 2023)	Dalam studi lapangan pada sebuah perusahaan manufaktur kayu, peneliti menemukan hubungan positif dan signifikan antara tingkat kedisiplinan karyawan dan pencapaian kinerja	Fokus variabel utama	Termasuk variabel kedisiplinan sebagai mediasi
2.	(Riskawati, kasran & sampetan, 2023)	(QWL) berpengaruh positif terhadap kinerja, dan pengaruh tersebut seringkali dimediasi oleh kepuasan kerja	Variabel penting pendukung	Fokus pada ekspresi dan loyalitas
3.	(Reinaldo, wellwm & juru., 2024)	Studi pada KSP/Kopdit menemukan bahwa disiplin kerja dan QWL masing-masing	Objek karyawan	Fokus populasi utama

		berpengaruh positif terhadap kinerja		
4.	(Sofa., & astute 2023)	Menemukan hubungan positif antara QWL, komunikasi internal muncul sebagai faktor pendukung yang memperkuat efektivitas disiplin dan program kesejahteraan	Variabel sama	Tahun penelitian lebih awal
5.	(Amelia, Zunaidah & Hadjri 2024)	perbaikan dimensi-dimensi QWL seperti fasilitas kerja dan kesempatan pengembangan	Memperkuat kesimpulan review	Ini fokus pada investasi
6.	(Seviaana, Hudayah & Paminto 2023)	Menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh pada kinerja; motivasi dapat memperkuat efek disiplin terhadap outcome kerja	Konteks variable yang sama	Variable focus ke penelitian
7.	(Suarjana, putra & dewi 2023)	Studi ini menemukan hubungan positif antara pengelolaan disiplin dan produktivitas kerja di lingkungan korporasi/service	Focus dalam memperkuat argumen	Berfokus pada tekanan keadilan

3. METODOLOGI PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode **studi literatur** (literature review) Pendekatan tersebut dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menelaah dan merangkum berbagai hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan disiplin kerja, Quality of Work Life (QWL), dan kinerja karyawan. Melalui kajian pustaka, peneliti berupaya membangun pemahaman yang menyeluruh berdasarkan temuan empiris tanpa melakukan pengujian statistik secara langsung.

2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data sekunder, yaitu artikel ilmiah yang dipublikasikan dalam jurnal nasional maupun internasional. Untuk menjaga relevansi kajian, artikel yang digunakan dibatasi pada penelitian yang terbit dalam kurun waktu tahun 2023 sampai 2025. Sumber jurnal diperoleh melalui berbagai basis data akademik dan repositori ilmiah yang dapat diakses secara daring.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menelusuri literatur menggunakan kata kunci yang sesuai dengan topik penelitian, seperti disiplin kerja, quality of work life, dan kinerja karyawan. Artikel yang diperoleh kemudian diseleksi secara bertahap, dimulai dari penilaian judul dan abstrak hingga pembacaan keseluruhan isi artikel. Informasi penting dari setiap artikel, seperti tujuan penelitian, metode, serta hasil penelitian, dicatat dan dirangkum untuk dianalisis lebih lanjut.

4. Kriteria Pemilihan Artikel

Artikel yang digunakan dalam kajian ini harus memenuhi beberapa kriteria, yaitu:

- (1) diterbitkan pada periode 2023-2025,
- (2) membahas variabel disiplin kerja, Quality of Work Life, dan/atau kinerja karyawan,
- (3) memiliki metode penelitian yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan,
- (4) tersedia dalam bentuk teks lengkap, serta
- (5) relevan dengan konteks organisasi atau perusahaan, khususnya sektor swasta.

Artikel yang tidak memenuhi kriteria tersebut tidak dimasukkan dalam analisis.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan pendekatan deskriptif kualitatif, yaitu dengan cara membandingkan dan mengaitkan temuan dari berbagai penelitian terdahulu. Data yang telah dikumpulkan dikelompokkan berdasarkan variabel penelitian, kemudian disusun dalam bentuk uraian naratif untuk menemukan pola, kecenderungan hasil, serta kesamaan dan perbedaan antarpelitian.

6. Batasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain jumlah artikel yang dikaji hanya berasal dari periode 2023-2025. Selain itu, sebagian besar penelitian yang ditelaah menggunakan desain potong lintang, sehingga hasil kajian belum sepenuhnya mampu menjelaskan hubungan sebab akibat secara mendalam. Keterbatasan akses terhadap beberapa jurnal internasional juga menjadi kendala dalam memperluas sumber referensi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan kerja mendorong peningkatan kinerja dengan cara menata perilaku kerja sehingga tugas dilaksanakan tepat waktu, sesuai prosedur, dan konsisten. Dengan kata lain, makin kuat budaya dan praktik kedisiplinan di organisasi, makin kecil deviasi perilaku yang merugikan produktivitas, sehingga output kualitas dan kuantitas kerja cenderung meningkat.

A. Mekanisme Penjelasan (bagaimana pengaruh terjadi)

- Pembentukan rutinitas dan konsistensi : Aturan dan kebiasaan disiplin membuat perilaku kerja menjadi lebih prediktif dan terstandar, sehingga variabilitas kinerja antar karyawan menurun.
- Pengurangan gangguan operasional : Kedisiplinan mengurangi keterlambatan, absen, dan pelanggaran SOP yang selama ini menghambat aliran kerja.
- Efek motivasi internal lewat tanggung jawab : Saat disiplin dipraktikkan bukan sekadar karena paksaan, karyawan menginternalisasi tanggung jawab sehingga motivasi intrinsik dan komitmen kerja meningkat.
- Interaksi dengan monitoring dan feedback : Disiplin yang efektif biasanya didukung sistem pengawasan dan umpan balik; keduanya mempercepat koreksi perilaku yang menurunkan kinerja.

B. Landasan Teoretis

- Teori Perilaku Organisasi / Reinforcement Theory: perilaku yang dipantau dan diberi konsekuensi (penghargaan/sanksi) cenderung dipertahankan atau diubah.
- Social Exchange Theory (sisi organisasi-pegawai): ketika organisasi menegakkan aturan adil dan konsisten, pekerja merespons dengan perilaku kerja yang lebih bertanggung jawab.
- Expectancy Theory: jika disiplin dikaitkan dengan kejelasan tugas dan konsekuensi, pegawai melihat hubungan usaha → kinerja → imbalan menjadi lebih nyata sehingga mereka termotivasi untuk berperilaku disiplin.

C. Bukti Empiris Singkat (2023-2025)

Studi lapangan pada sektor manufaktur dan jasa menunjukkan korelasi positif antara kedisiplinan dan output kerja; misalnya Widyakto et al. (2023) dan beberapa penelitian terapan lainnya menemukan bahwa tingginya kedisiplinan berkaitan dengan peningkatan produktivitas dan ketepatan penyelesaian tugas.

D. Implikasi Praktis & Pengukuran

- Kebijakan: Susun aturan kerja yang jelas, prosedur sanksi dan penghargaan, serta sistem absensi dan monitoring yang transparan.
- Pengukuran: indikator dapat meliputi tingkat ketepatan waktu hadir, kepatuhan SOP (% tindakan sesuai prosedur), frekuensi pelanggaran, dan skor ketaatan supervisor.

Pengaruh Quality of Work Life (QWL) terhadap Kinerja Karyawan

Kualitas kehidupan kerja (QWL) meningkatkan kinerja dengan memperbaiki kondisi fisik, psikologis, dan sosial tempat kerja sehingga karyawan merasa lebih sejahtera, berdaya, dan berkomitmen kondisi-kondisi ini mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas tugas.

A. Mekanisme Penjelasan (bagaimana pengaruh terjadi)

- Peningkatan kepuasan dan keterikatan : QWL yang baik memupuk rasa puas dan loyalitas; karyawan yang puas lebih mau melampaui ekspektasi kerja.
- Pengurangan stres kerja : lingkungan kerja yang suportif dan keseimbangan kerja-hidup menurunkan beban mental sehingga kapasitas kognitif untuk bekerja optimal.
- Pengembangan kompetensi dan peluang karier : akses pelatihan dan jalur karier yang jelas meningkatkan kemampuan teknis dan perilaku kerja.

- Efek psikologis positif : penghargaan, hubungan antar-rekan yang baik, dan kondisi kerja aman meningkatkan motivasi intrinsik.

B. Landasan Teoretis

- Job Demands-Resources (JD-R) Model: QWL dianggap sebagai sumber pekerjaan (resources) yang mengurangi tuntutan pekerjaan (demands) dan memfasilitasi motivasi serta performa.
- Herzberg's Two-Factor Theory: aspek QWL (faktor motivator dan hygiene) berkaitan dengan kepuasan kerja yang memengaruhi produktivitas.
- Social Exchange Theory juga relevan: organisasi yang memperhatikan kesejahteraan karyawan biasanya menerima balasan berupa komitmen dan kinerja lebih tinggi.

C. Bukti Empiris Singkat (2023-2025)

Penelitian seperti Riskawati et al. (2023) dan Amelia et al. (2024) melaporkan korelasi positif antara QWL (fasilitas kerja, keseimbangan kerja-hidup, peluang pengembangan) dengan peningkatan kinerja, seringkali melalui jalur mediasi kepuasan kerja atau komitmen organisasi.

D. Implikasi Praktis & Pengukuran

- Kebijakan: investasi pada fasilitas, program work-life balance, pengembangan karier, dan sistem kompensasi yang adil.
- Pengukuran: gunakan indikator seperti skor kepuasan kerja, indeks work-life balance, ketersediaan fasilitas, kesempatan pelatihan per tahun, serta tingkat turnover/retensi.

Analisis Simultan Pengaruh Bersama Disiplin Kerja dan QWL terhadap Kinerja Karyawan Ketika disiplin kerja dan QWL diterapkan Bersama bukan secara terpisah

Mereka cenderung menghasilkan efek sinergis yang memperkuat kinerja. Disiplin menata perilaku (struktur), sementara QWL memelihara kondisi psikologis dan sumber daya (motivasi) kombinasi keduanya menciptakan lingkungan yang produktif dan berkelanjutan.

A. Mekanisme Interaksi (bagaimana sinergi bekerja)

1. Complementarity (saling melengkapi) : disiplin tanpa kesejahteraan dapat menyebabkan kepatuhan mekanis tanpa motivasi; sebaliknya QWL tanpa disiplin bisa membuat lingkungan nyaman namun tidak produktif. Bersama-sama, keduanya mendorong kepatuhan yang bermakna dan motivasi yang terarah.
2. Mediation & Moderation : QWL sering berfungsi sebagai mediator antara disiplin dan kinerja (mis. disiplin meningkatkan kepuasan melalui keadilan perlakuan kepuasan meningkatkan kinerja), atau sebaliknya QWL dapat memoderasi efektivitas disiplin (efek disiplin terhadap kinerja lebih kuat pada lingkungan QWL tinggi).
3. Penguatan ganda : disiplin menyediakan struktur operasional; QWL memastikan tenaga kerja sehat dan berdaya; keduanya memperkecil resistensi terhadap perubahan dan mempercepat adaptasi proses kerja.

B. Landasan Teoretis

1. Synergy Theory / Systems View: organisasi adalah sistem; perubahan simultan pada struktur (disiplin) dan konteks (QWL) menghasilkan hasil yang lebih besar daripada efek parsial.
2. JD-R Extended: sumber pekerjaan (QWL) dan kontrol perilaku (disiplin) bersama-sama meningkatkan sumber daya yang memungkinkan pegawai mengatasi tuntutan pekerjaan, sehingga menaikkan performa.

C. Bukti Empiris Singkat (2023-2025)

Studi komparatif seperti Reinaldo et al. (2024) melaporkan bahwa model yang memasukkan kedua variabel sekaligus menjelaskan porsi varians kinerja yang jauh lebih besar (contoh: R^2 substansial) dibanding model yang hanya memasukkan satu variabel. Hal ini menunjukkan efek gabungan yang meaningful secara statistik dan praktikal.

D. Implikasi Praktis & Pengukuran

- Pendekatan kebijakan terpadu: rancangkan kebijakan disiplin yang tegas tetapi adil, sambil menciptakan program QWL (fasilitas, pengembangan, work-life balance).
- Model pengukuran dan analisis: uji hubungan simultan menggunakan regresi berganda atau Structural Equation Modeling (SEM); uji mediasi (mis. kepuasan kerja) dan moderasi (mis. tingkat QWL memoderasi efek disiplin) untuk mengungkap mekanisme kerja.
- Indikator praktis: selain indikator kedisiplinan dan QWL terpisah, ukur outcome gabungan seperti produktivitas per jam kerja, skor kepuasan pelanggan, dan tingkat retensi untuk melihat dampak holistic.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil kajian literatur terhadap penelitian-penelitian yang dipublikasikan pada periode 2023-2025, maka kesimpulan penelitian ini disusun dengan menjawab setiap rumusan masalah sebagai berikut.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, hasil kajian literatur menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi, seperti kepatuhan terhadap jam kerja, aturan organisasi, dan prosedur operasional, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih konsisten dan produktif. Disiplin kerja membantu membentuk perilaku kerja yang terarah, mengurangi kesalahan operasional, serta meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas.

Pengaruh Quality of Work Life (QWL) terhadap Kinerja Karyawan, kajian literatur juga menyimpulkan bahwa Quality of Work Life (QWL) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mendorong peningkatan kepuasan, motivasi, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya. Kondisi tersebut pada akhirnya berimplikasi pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Quality of Work Life secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan, berdasarkan sintesis hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan Quality of Work Life secara simultan memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan dibandingkan pengaruh masing-masing variabel secara terpisah. Disiplin kerja berperan dalam membentuk keteraturan dan kepatuhan perilaku kerja, sementara QWL menciptakan kondisi psikologis dan lingkungan yang mendukung kesejahteraan karyawan. Kombinasi keduanya menghasilkan efek sinergis yang mampu meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Saran

Untuk Praktisi (Manajemen / HR)

1. Padukan penegakan disiplin dengan program kesejahteraan
2. Rancang aturan kedisiplinan yang jelas, adil, dan komunikatif
3. Kembangkan program pengakuan dan insentif
4. Perkuat monitoring yang konstruktif, bukan sekadar penalti
5. Tingkatkan aspek QWL secara bertahap dan terukur
6. Sediakan akses pelatihan dan pengembangan yang relevan
7. Libatkan pegawai dalam perancangan kebijakan
8. Konsistenkan komunikasi internal
9. Ukur dan evaluasi secara berkala

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahim, Abdurrahim, et al. Pengantar Manajemen Dasar. Edited by Fauzy Pratama, Ahmad, Bukuloka Literasi Bangsa, 2025.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator kinerja*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Amelia, R., Zunaidah, & Hadjri, M. I. (2024). Pengaruh quality of work life terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 19, No. 1, hlm. 45-58.
- Fachri, S., Taufik, R., Aldiano, R., & Pandini, I. (2025). Profitabilitas, Likuiditas dan Leverage Pengaruhnya terhadap Nilai Perusahaan dengan Kebijakan Dividen sebagai Variabel Moderasi. *MANABIS: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(4), 362-375.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Reinaldo, R., Wellem, T., & Juru, T. A. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan quality of work life terhadap kinerja karyawan koperasi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 18, No. 2, hlm. 210-224. Kupang: Universitas Nusa Cendana.
- Riskawati, R., Kasran, M., & Sampetan, G. (2023). Quality of work life dan kepuasan kerja sebagai determinan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 17, No. 3, hlm. 134-147. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Seviana, E., Hudayah, S., & Paminto, A. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 11, No. 2, hlm. 98-109. Samarinda: Universitas Mulawarman.
- Sofa, A. N., & Astuti, D. (2023). Peran disiplin kerja dan quality of work life dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 12, No. 1, hlm. 55-66. Semarang: Universitas Negeri Semarang.

- Suarjana, I. W., Putra, I. G. B. W., & Sari, N. M. R. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 20, No. 1, hlm. 1-12. Denpasar: Universitas Warmadewa.
- Triana, H. (2025). Turnover Intention and Work-life Balance as Predictors of Employee Performance Satisfaction at Springhill Group. *ProBisnis. Jurnal Manajemen*, 16(2), 191-195.
- Taufik, R. (2025). Pengaruh ROA, ROE, CR Terhadap Harga Saham Pada PT Mayora Indah Tbk. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 1922-1928.
- Taufik, R. (2024). Pengaruh Aktifitas Dan Likuiditas Terhadap Struktur Modal Serta Dampaknya Terhadap Harga Saham Pada Bank Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2019-2023. *Jurnal Operasional Manajemen [JURAMA]*, 1(2), 123-37.
- Triani, R. A., Fajar, E., & Taufik, R. (2025). PENGARUH ROA, ROE TERHADAP HARGA SAHAM PADA PERUSAHAAN (STUDI EMPIRIS SEKTOR TRANSPORTASI YANG TERDAFTARDI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2020-2024). *KARIR (JURNAL ILMIAH MANAJEMEN)*, 18-25.
- Widyakto, A., Syafitri, E., Niati, A., & Ariefiantoro, T. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur kayu. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol. 24, No. 1, hlm. 67-79.