

# Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Maja Agung Elektrindo

Sandi<sup>1)\*</sup>, Sugandha<sup>2)</sup>

<sup>12)</sup>Universitas Buddhi Dharma  
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1)</sup>sansandi087@gmail.com

<sup>2)</sup>suganda.suganda@ubd.ac.id

Rekam jejak artikel:

Terima Maret 2024;  
Perbaikan Maret 2024;  
Diterima April 2024;  
Tersedia online April 2024;

Kata kunci:

Lingkungan Kerja  
Keselamatan Dan Kesehatan Kerja  
Disiplin Kerja  
Produktivitas Karyawan

## Abstrak

Periksa Lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan disiplin kerja pada PT. Maja Agung Elektrindo untuk mengetahui dampaknya terhadap produktivitas staf. Alasannya adalah, pekerja tertentu akan selalu menemukan cara untuk menjatuhkan pekerja lain. Cedera yang dialami pekerja selama produksi masih menjadi kenyataan. Produktivitas perusahaan yang masih kurang memadai disebabkan oleh kurangnya disiplin pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif berdasarkan desain survei, khususnya menggunakan sampel jenuh. Kuesioner dikirimkan kepada 69 peserta untuk mengumpulkan data.  $Y = 3,370 + 0,203 + 0,661 + 0,241$  merupakan persamaan linier berganda yang diturunkan dari penyelidikan. Lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh yang positif dan besar terhadap produktivitas karyawan yang ditunjukkan dengan hasil uji T diperoleh  $t_{hitung} 3,357 > t_{tabel} 1,99656$  dan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar  $11,693 > t_{tabel} 1,99656$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh positif dan besar terhadap produktivitas pegawai yang ditunjukkan dengan nilai hitung sebesar  $4,124 > t_{tabel} 1,99656$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2), dan Disiplin Kerja (X3) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) karena nilai signifikansi uji F sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $f_{hitung} > t_{tabel} (189,153 > 3,14)$ .

## I. PENDAHULUAN

Karena banyaknya aspek yang harus diperhatikan termasuk K3 serta disiplin kerja didalam menjalankan operasional perusahaan, produktivitas karyawan menjadi hal yang paling penting. Meningkatkan kinerja, moral, dan disiplin kerja, serta perasaan aman dan kendali pekerja terhadap lingkungan kerjanya, semuanya merupakan komponen pemeliharaan staf.

Lingkungan kerja langsung mempengaruhi karyawan meskipun melakukan tahapan produksi secara tidak langsung. Pentingnya mengetahui dan memperhatikan lingkungan kerja yang ada pada suatu perusahaan. Sayangnya, tidak semua perusahaan mampu melakukan hal tersebut. Karyawan akan dapat bersantai dan menikmati waktu kerjanya jika tempat kerja dirancang dengan baik. Karyawan akan dapat bersantai dan menikmati waktunya dalam bekerja apabila tempat kerja tersebut membantu atau kondusif. Anggota staf mungkin mengalami kesulitan fokus dan melakukan lebih sedikit pekerjaan sebagai akibat dari kondisi kerja yang berpotensi tidak sehat.

Setiap perusahaan pasti menginginkan sumber daya yang baik guna meningkatkan dan mencapai tujuan dari semua proses produksi yang sedang berlangsung. Sedangkan perusahaan yang baik dan sehat dapat mengiringi Kemajuan modern memungkinkan pengelolaan semua sumber daya yang terlibat dalam operasi perusahaan. Dalam hal menciptakan keunggulan jangka panjang dalam persaingan, SDM adalah rajanya. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berkaitan dengan memastikan bahwa pekerja tidak terluka atau sakit akibat pekerjaan mereka atau kondisi di mana mereka bekerja. Setiap karyawan kami adalah target K3, inisiatif keamanan komprehensif kami. Faktor-faktor seperti mesin, kondisi tempat kerja, tugas pekerjaan, teknik, dan prosedur produksi semuanya

mempunyai peran. Salah satu tujuan utama program K3 adalah untuk dapat mengurangi kemungkinan kecelakaan dan bahaya di tempat kerja.

Selain itu, memburuknya kesehatan kerja, risiko keselamatan, dan disiplin kerja merupakan beberapa elemen yang menyebabkan berkembangnya permasalahan ini. Oleh karena itu disiplin menjadi faktor dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Situasi ini dapat terjadi karena tingkat absensi karyawan memiliki dampak signifikan, dan juga terkait dengan kedisiplinan karyawan dalam mematuhi aturan perusahaan. Ketika seseorang kurang disiplin, hal itu mulai tercermin pada dirinya. Baik ketidaksiplinan maupun kedisiplinan dipengaruhi oleh tempat kerja. Individu yang bekerja pada suasana yang disiplin juga akan lebih disiplin dibandingkan dengan individu yang bekerja pada lingkungan yang tidak disiplin. Karena masih adanya karyawan yang telat datang pada saat jam kerja dimulai. Proses produksi akan mengalami keterlambatan karena kurangnya tenaga kerja karena karyawan masih sering terlambat masuk kerja.

Produktivitas kerja karyawan yang meningkat maka kinerja perusahaan juga ikut meningkat, maka dari itu menggunakan kondisi seperti ini perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan sejenisnya. Tetapi perusahaan harus melihat kondisi dalam proses produksi oleh karena itu setiap harinya masih banyak proses barang produksi yang tidak sesuai dengan apa yang diinginkan. Sering terjadinya ketelambatan pada saat proses produksi, adanya barang yang cacat. Produktivitas kerja karyawan masih sering mengalami gangguan yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Mangkunegara, 2017)

“Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi, manajemen SDM merencanakan, mengatur, menerapkan, mengoordinasikan, dan mengawasi perekrutan, pengembangan, penyeimbangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan pekerja”.

Menurut (Mulyadi 2017)

“MSDM adalah merupakan hal yang paling penting untuk menjalankan kegiatan organisasi atau perusahaan bahkan kemampuan Manajemen Sumber Daya Manusia samapai pada level pemerintahan”.

Menurut (Hasibuan 2017, 10)

“HRM merupakan seni dan ilmu mengelola peran serta hubungan karyawan untuk memastikan bahwa mereka produktif dan efisien agar mencapai tujuan bisnis, tenaga kerja, dan masyarakat secara keseluruhan”.

### **Lingkungan kerja**

Menurut (Lie dan Parameswari 2023)

“Salah satu aspek terpenting dalam menentukan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya adalah tempat kerja itu sendiri. Lingkungan kerja seorang karyawan adalah ruang fisik di mana mereka melaksanakan tugasnya.”

Klaim Mardiana didalam buku MSDM karya Sudaryo tahun 2018 bahwa di (Rachel dan Kusnawan 2022) “Secara keseluruhan ruang tempat pekerja melaksanakan tugasnya disebut dengan lingkungan kerja. Ketika pekerja dalam keadaan santai dan tenteram, mereka akan lebih mampu memberikan segalanya untuk pekerjaannya. Selain itu, hal ini juga mempengaruhi kondisi fisik di sekitar mereka, karena lingkungan kerja mencakup koneksi yang tercipta dan kondisi fisik yang mengelilinginya”.

### **Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut (Silaswara et al., 2021,118) kutipan dari bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia" yang dikutip oleh (Sihombing dan Kusnawan 2022)

“K3 merupakan upaya untuk memastikan penggunaan seluruh sumber produksi secara aman dan efektif, dengan tujuan utama meminimalkan risiko terhadap karyawan dan pemangku kepentingan lainnya dalam bisnis.”

### **Disiplin Kerja**

Menurut (Prastica & Silaswara, 2023)

“Ketika seorang pemimpin menegakkan disiplin kerja, ia berusaha mengubah pola pikir para pekerja agar mereka mengikuti aturan yang ditetapkan oleh bisnis, rukun satu sama lain, dan melakukan pekerjaan dengan baik. sesuai dengan kebijakan bisnis”.

Menurut (Kusnawan & Theorando, 2021)

“Pola pikir yang disiplin mencerminkan tindakan karyawan seseorang. Disiplin kerja yang efektif akan meningkatkan kinerja, oleh karena itu disiplin kerja merupakan fungsi operasional yang paling krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia.”

Menurut (Hasibuan 2016, 193) yang dikutip oleh (Fen dan Kusnawan 2022)

“Karena tenaga kerja yang berdisiplin tinggi mampu memberikan hasil yang unggul, maka mewujudkan disiplin adalah tujuan operasional utama manajemen sumber daya manusia.”

### Produktivitas Karyawan

Menurut (Jackson Agustin 2014, 111) yang dikutip oleh (Aldera, 2022)

“Istilah "produktivitas" mengacu pada peningkatan output yang dipengaruhi oleh kemampuan pekerja dan menghasilkan penciptaan komoditas atau jasa”.

Menurut (Edy Sutrisno, 2019, 99) yang dikutip oleh (Efendi, 2022)

“Dengan membandingkan keduanya, produktivitas didefinisikan sebagai hubungan antara masukan (bahan, tenaga kerja, dan uang) dan keluaran (barang atau produk). Masukan umumnya terbatas oleh faktor seperti tenaga kerja, sementara keluaran sering kali dibatasi oleh bentuk dan nilai.”

### III. METODE

Kajian yang terkait dengan pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan disiplin kerja dikaji melalui penggunaan metode penelitian kuantitatif, khususnya metode penelitian positif yang memanfaatkan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data dari populasi atau sampel, kemudian menganalisisnya. Hasil mempengaruhi efisiensi pekerja. (Kusnawan dan Theorando 2021). Dengan pendekatan deskriptif. Dimana menguraikan tentang bagaimana data diperoleh, diuji dan dianalisis untuk mendapatkan pengujian dan pembuktian untuk mewujudkan tujuan.

Menurut (Sugiyono, 2018 ) yang dikutip oleh (Steffie & Kusnawan, 2023)

“Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk menetapkan nilai suatu variabel (atau variabel) independen tanpa membandingkannya dengan variabel lain atau menarik hubungan apa pun di antara keduanya.”

#### Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017, 149) yang dikutip oleh (Efendi, 2022) menyatakan bahwa:

“Peneliti menganalisis dan menarik kesimpulan dari populasi karena terdiri dari objek atau subjek dengan atribut dan karakteristik tertentu”.

Populasi yang diambil dari PT. Maja Agung Elektrindo sebesar 69 karyawan.

Menurut (sugiyono 2017,81) yang dikutip oleh (Salim, 2023) mengatakan bahwa :

“Jika ukuran populasi sedikit (kurang dari 30 orang), lalu jika tujuannya adalah melakukan penelitian generalisasi, maka sampling jenuh dapat digunakan. Metode ini melibatkan pengambilan sampel dari setiap anggota populasi dan menggunakan semuanya sebagai sampel”.

#### Teknik Analisis Data

Untuk menemukan bagaimanakah hasil penelitian, dengan itu dilaksanakan teknik pemrosesan informasi yang terkumpul untuk menjadi wujud data (Ristandi & Kusnawan, 2022)

##### a. Uji Validitas

Menurut (Lie & Parameswari, 2023)

“Untuk menjamin suatu alat ukur mengukur variabel sasaran secara akurat, maka harus melalui uji validitas. Untuk menentukan apakah suatu survei akurat atau apakah pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dinilai dengan benar menggunakan skala, uji validitas biasanya digunakan”

$$r = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

- r = Koefisien korelasi (validitas)
- n = Jumlah individu dalam sampel
- $X_i$  = Skor yang diperoleh subjek dalam setiap *item*.
- $Y_i$  = Skor total yang diperoleh subjek dalam setiap *item*.
- $\sum X_i$  = Jumlah skor dalam variable  $X_i$
- $\sum Y_i$  = Jumlah skor dalam variable  $Y_i$
- $\sum X_i^2$  = Jumlah kuadrat masing-masing skor  $X_i$
- $\sum Y_i^2$  = Jumlah kuadrat masing-masing skor  $Y_i$
- $\sum X_i Y_i$  = Jumlah skor dalam variable  $X_i$  dan  $Y_i$

b. Uji Reliabilitas

sumber dikutip oleh (Sugiyono 2017,212) (Billy, 2019) menegaskan bahwa indeks menunjukkan seberapa dapat dipercaya dan dapat diandalkannya alat pengukur tersebut.

$$r_i = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b_i^2}{\sigma_i^2} \right)$$

$r_i$  = Koefisien reliabilitas instrument  
 $K$  = Jumlah butir pertanyaan  
 $\sum \sigma b_i^2$  = Jumlah varian butir  
 $\sigma_i^2$  = Varian total

IV. HASIL

1. Tabel Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.906 <sup>a</sup>	.820	.818	2.68957	.820	305.685	1	67	.000
dimension0 2	.938 <sup>b</sup>	.879	.876	2.21947	.059	32.388	1	66	.000
3	.947 <sup>c</sup>	.897	.892	2.06460	.018	11.273	1	65	.001

Kolom R untuk Model 1 menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,906. Oleh karena itu, produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh tempat kerja. Pada kolom R Squared untuk model 1 ditampilkan nilai 0,820. Koefisien determinasi dan R Square merupakan suku yang dapat dipertukarkan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lain menyumbang 18% sisanya dalam produktivitas karyawan, dan 82% disebabkan oleh tempat kerja. Model 1 memiliki nilai R Squared sebesar 0,818 pada kolom customized. Model 1 mempunyai kesalahan standar estimasi sebesar 2,68957 pada kolom standar.

Koefisien korelasi untuk model 2 adalah 0,938 seperti yang ditunjukkan pada kolom R. Keselamatan dan kesehatan di tempat kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap produktivitas. Nilai R Square model 2 sebesar 0,879 terlihat pada kolom R Square. Koefisien determinasi dan R Square adalah istilah yang dapat dipertukarkan. Oleh karena itu, variabel eksternal menyumbang 12,1% sisanya dari varian keluaran karyawan, dan lingkungan kerja menyumbang 87,9% dari varian tersebut. Sehubungan dengan model 2, nilai R-squared yang disesuaikan adalah 0,876. Model 2 mempunyai standard error estimasi sebesar 2,21947.

Kolom R menampilkan koefisien korelasi model 3 yaitu 0,947. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Kolom R Squared model 3 menunjukkan nilai R Square sebesar 0,897. Koefisien determinasi dan R Squared merupakan suku yang dapat dipertukarkan. Hal ini menunjukkan bahwa dari total 100% tersebut, sebesar 89,7% disebabkan oleh pekerjaan, sedangkan sisanya sebesar 10,3% disebabkan oleh variabel eksternal. Kolom R Square yang disesuaikan pada Model 3 memiliki nilai 0,892. Kolom St. Sehubungan dengan model 3, estimasi kesalahannya adalah 2,06460.

## 2. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients		
			Beta		
1 (Constant)	3.370	1.884		1.788	.078
LINGKUNGAN_KERJA	.203	.060	.178	3.357	.001
KESELAMATAN_DAN_K ESEHATAN_KERJA	.661	.057	.643	11.693	.000
DISIPLIN_KERJA	.241	.058	.243	4.124	.000

Jumlah tempat kerja sebanyak 3.357 jika ditunjukkan pada kolom t. Nilai distribusi t tabel sebesar 1,99656 jika digunakan tabel distribusi t normal, tingkat kepercayaan uji 95%, tingkat kesalahan 5%, dan derajat kebebasan (df) 66 ( $n - k = 69 - 3 = 66$ ). Hal ini menunjukkan nilai t hitung tempat kerja lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu sebesar 3,357 > 1,99656. Kita sadar bahwa  $H_0$  benar dalam hal ini dan  $H_0$  tidak benar. Terlihat pada kolom t, nilai t hitung keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebesar 11,693. Nilai distribusi t tabel sebesar 1,99656 jika digunakan tabel distribusi t normal, tingkat kepercayaan uji 95%, tingkat kesalahan 5%, dan derajat kebebasan (df) 66 ( $n - k = 69 - 3 = 66$ ). Untuk keselamatan dan kesehatan kerja, nilai t hitung adalah 11,693 > 1,99656, lebih tinggi dari angka pada t tabel. Kita sadar bahwa  $H_a$  benar dalam hal ini dan  $H_0$  tidak benar. Hitungan disiplin kerja sebesar 4,124 jika dilihat pada kolom t. Nilai distribusi t tabel sebesar 1,99656 jika digunakan tabel distribusi t normal, tingkat kepercayaan uji 95%, tingkat kesalahan 5%, dan derajat kebebasan (df) 66 ( $n - k = 69 - 3 = 66$ ). Disiplin kerja mempunyai nilai thitung sebesar 4,124 lebih besar dari 1,99656 dan menunjukkan thitung lebih besar. Standar-standar ini mengarah pada persetujuan  $H_a$  dan penolakan  $H_0$ .

- Uji F

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2418.845	3	806.282	189.153	.000 <sup>a</sup>
Residual	277.068	65	4.263		
Total	2695.913	68			

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 189,153 pada tingkat signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Derajat kebebasan, df 1(k - 1) (3-1) = 2 dan df 2(n - k - 1) = 65, menghasilkan Ftabel yang sama dengan (3,14), dengan df1= 2 dan df2= 65.  $H_0$  dapat ditolak dan  $H_a$  diterima karena Fhitung lebih besar dari Ftabel (189,153 > 3,14), hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil tersebut menunjukkan bahwa jika dipertimbangkan secara bersama-sama, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai.

## V. KESIMPULAN

Uji t parsial menunjukkan bahwa 3,357 > 1,99656 untuk t hitung dan 0,001 < 0,05 untuk signifikansi berdasarkan uji hipotesis. Temuan penelitian menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja, yang ditunjukkan dengan diterimanya persetujuan  $H_a$  dan  $H_0$ . Dengan kata lain permasalahan yang berhubungan dengan tempat kerja mempengaruhi PT. Produktivitas Maja Agung Elektrindo. Ketika uji hipotesis dijalankan, uji t (parsial) menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung sebesar 11,693 > ttabel 1,99656. Berdasarkan data statistik, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) meningkatkan

produktivitas pekerja yang berujung pada penerimaan  $H_{a2}$  dan penolakan  $H_{o2}$ . Dengan kata lain  $X_2$  dan  $Y$  di PT. Maja Agung Elektrindo merupakan variabel yang saling bergantung.

Uji  $t$  parsial menunjukkan bahwa setelah pengujian hipotesis, nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05 dan nilai  $t$  hitung sebesar 4,124 lebih besar dari nilai  $t$  tabel sebesar 1,99656. Hasil pengujian ini menunjukkan secara statistik bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja. Dikatakan bahwa meskipun  $H_{a3}$  diotorisasi,  $H_{o3}$  ditolak. PT. Operasional Maja Agung Elektrindo meliputi  $X_3$  dan  $Y$ .

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji  $f$ ), variabel produktivitas karyawan mempunyai nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F$  sebesar 189,153. Selain itu,  $189,153 > 3,14$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Uji statistik ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja ( $K_3$ ), dan lingkungan kerja secara bersamaan berdampak terhadap kinerja pekerja sehingga terjadi penolakan  $H_{o4}$  dan penerimaan  $H_{a4}$ .

Berdasarkan hasil pengujian faktor pengaruh independen yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ), keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ), variabel komitmen produktivitas karyawan ( $Y$ ) mempunyai nilai sangat tinggi yaitu sebesar 89,2%. Sisanya sebesar 10,8% ( $100\% - 89,2\% = 10,8\%$ ) dipengaruhi oleh variabel yang belum diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aldera, H. (2022). *Pengaruh kompensasi, loyalitas, dan penilaian kinerja terhadap produktivitas karyawan pada pt. annex unique indonesia.*
- Billy. (2019). *Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Margawood Tata Respati.*
- Efendi, I. (2022). *Pengaruh Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pada Pt. Baru Baru Sepatu.*
- Fen, F., & Kusnawan, A. (2022). *Prosiding : Ekonomi dan Bisnis Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif , Motivasi , dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT . Karya Megah Gunungmas Karawaci. 2(2).*
- Hasibuan, M. (2014). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.* PT Bumi Aksara.
- Kusnawan, A., & Theorando, S. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, & Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Mitra Makmur Dwijaya. 1(1).*
- Lie, I. S., & Parameswari, R. (2023). *Pengaruh Lingkungan , Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Adhi Kitchenware Innovation. 2, 1–11.*
- Mangkunegara, A. P. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN.* PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Mulyadi. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM).* Penerbit IN MEDIA-Anggota IKAPI.
- Prastica, E., & Silaswara, D. (2023). *Prosiding : Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Kedisiplinan Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Pada CV. Usaha Diesel. 3(2).*
- Rachel, A. P., & Kusnawan, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Rekan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Saat Pandemi di PT. Mega Mustika Gemilang. 1, 120–130.*
- Ristandi, R., & Kusnawan, A. (2022). *Pengaruh ROE, SIZE, TATO Kepada Struktur Modal Perusahaan Makanan Minuman Di BEI Selama 2018-2020. 2, 274–289.*
- Salim, F. P. (2023). *Pengaruh Disiplin, Kompensasi, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tritunggal Cemerlang.*
- Sihombing, F. G., & Kusnawan, A. (2022). *Pengaruh Gaji , Disiplin Kerja , Motivasi Kerja , Dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja ( K3 ) Terhadap Kinerja Karyawan PT . Unires Indonesia The Effect Of Salary , Work Discipline , Work Motivation , And Occupational Health And Safety ( K3 ) On The Perfor. 3, 1–10.*
- Steffie, A., & Kusnawan, A. (2023). *Pengaruh Kemudahan Penggunaan , Pengalaman Pengguna dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Keputusan Penggunaan Berulang ShopeePAY ( Studi Kasus Pada Konsumen Generasi Z ). 1, 1–9.*