
ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI: *LITERATUR REVIEW*

Muhamad Nur¹; Chesia Andrialni Rum²

Program Studi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Program Diploma IV, Universitas Balikpapan, Jl. Pupuk Raya,

Gn. Bahagia Balikpapan 76114 Telp. (0542) 764205

Email: nur.muhamad@uniba-bpn.ac.id¹, chesiaandrialni19@gmail.com²

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya lingkungan kerja dan disiplin kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja, sedangkan disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui pendekatan *literature review*. Metode yang digunakan adalah studi literatur dengan mengkaji empat jurnal ilmiah yang relevan dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi, sedangkan analisis data menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan komparatif untuk membandingkan hasil penelitian terdahulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara umum memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Namun, terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa tidak semua variabel berpengaruh signifikan secara parsial, tergantung pada kondisi dan karakteristik organisasi. Secara keseluruhan, kombinasi lingkungan kerja yang baik dan disiplin kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal. Dengan demikian, organisasi perlu memperhatikan kedua faktor tersebut secara bersamaan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja, Literature Review.

ABSTRACT

Employee performance is a crucial factor in determining the success of an organization. Improving employee performance is influenced by various factors, including the work environment and work discipline. A conducive work environment can provide comfort in working, while work discipline reflects employee compliance with applicable regulations. This study aims to analyze the influence of the work environment and work discipline on employee performance through a literature review approach. The method used is a literature study by reviewing four relevant scientific journals and using a quantitative approach. Data collection techniques were carried out through documentation studies, while data analysis used a descriptive method with a comparative

approach to compare the results of previous studies. The results of the study indicate that the work environment and work discipline generally have a positive influence on employee performance, both partially and simultaneously. However, there are several studies that show that not all variables have a significant partial effect, depending on the conditions and characteristics of the organization. Overall, the combination of a good work environment and high work discipline can optimally improve employee performance. Thus, organizations need to pay attention to both factors simultaneously in an effort to improve employee performance.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance, Work Environment, Literature Review.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi (Afianti, 2025). Dalam era persaingan yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia tidak hanya berperan sebagai pelaksana kegiatan operasional, tetapi juga sebagai penggerak utama yang menentukan arah perkembangan organisasi. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia yang baik akan sangat berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai kinerja yang optimal.

Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu (Suwondo & Sutanto, 2015). Tinggi rendahnya kinerja pegawai akan berdampak langsung terhadap produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya, baik faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang memiliki peranan penting adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi

pelaksanaan pekerjaan (Zebua et al., 2025). Lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, suhu udara, kebisingan, dan tata ruang, serta aspek non fisik seperti hubungan kerja antar pegawai, hubungan dengan atasan, serta suasana kerja secara keseluruhan.

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa nyaman bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kenyamanan tersebut dapat meningkatkan semangat kerja, konsentrasi, serta produktivitas pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti pencahayaan yang kurang, suhu ruangan yang tidak sesuai, serta hubungan kerja yang kurang harmonis, dapat menimbulkan ketidaknyamanan yang berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung aktivitas kerja pegawai agar dapat mencapai hasil kerja yang optimal (P & Dewi, 2025).

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai dalam mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi (Safutri et al., 2025). Disiplin kerja mencerminkan tingkat kesadaran dan tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih tertib, tepat waktu, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja memiliki peran penting dalam menciptakan keteraturan dan

ketertiban dalam organisasi. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, proses kerja dapat berjalan dengan lebih efektif dan efisien. Selain itu, disiplin kerja juga dapat meminimalisir terjadinya pelanggaran, kesalahan kerja, serta pemborosan waktu. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan terjadinya berbagai permasalahan seperti keterlambatan, ketidaksesuaian prosedur kerja, serta rendahnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Suwondo & Sutanto, 2015). Lingkungan kerja yang baik, seperti tersedianya fasilitas kerja yang memadai, pencahayaan yang cukup, serta hubungan kerja yang harmonis, dapat meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja pegawai. Hal ini pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, disiplin kerja yang tinggi juga terbukti mampu meningkatkan efektivitas kerja serta mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Namun demikian, tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang sama. Terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa tidak semua variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial (Khoeriyah et al., 2019). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kondisi dan karakteristik pada setiap organisasi yang dapat mempengaruhi hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian ini menjadi menarik untuk dikaji lebih lanjut agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena tersebut, diperlukan suatu pendekatan penelitian yang mampu mengkaji berbagai hasil penelitian terdahulu secara sistematis. Salah satu metode yang dapat digunakan adalah **literature review**, yaitu metode penelitian yang

dilakukan dengan cara mengumpulkan, mengkaji, dan menganalisis berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik penelitian. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat membandingkan hasil penelitian sebelumnya serta menarik kesimpulan yang lebih luas mengenai hubungan antara variabel yang diteliti.

Penggunaan metode literature review dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan mengkaji beberapa jurnal penelitian terdahulu, diharapkan dapat diketahui pola hubungan, kesamaan, serta perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Selain itu, metode ini juga memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui pendekatan literature review. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan keselamatan dan kesehatan kerja, serta dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode literature review yang didukung oleh analisis deskriptif. Metode literature review merupakan suatu metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengkaji, mengumpulkan, serta menganalisis berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik penelitian (Lumadja et al., 2024). Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antar variabel berdasarkan berbagai sumber ilmiah yang relevan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh dari artikel jurnal ilmiah yang telah dipublikasikan. Adapun jurnal yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah empat jurnal yang memiliki keterkaitan dengan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Pemilihan jurnal dilakukan berdasarkan beberapa kriteria, yaitu jurnal yang terindeks, memiliki topik yang relevan dengan penelitian, serta menggunakan pendekatan kuantitatif dalam menganalisis hubungan antar variabel. Dengan demikian, data yang diperoleh dianggap valid dan dapat mendukung analisis dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara studi dokumentasi, yaitu mengumpulkan, membaca, dan menelaah isi dari jurnal-jurnal yang telah dipilih (Suprihartini et al., 2023). Proses ini dilakukan secara sistematis dengan mengidentifikasi bagian-bagian penting dalam jurnal, seperti latar belakang, tujuan penelitian, metode yang digunakan, serta hasil dan pembahasan. Selanjutnya, informasi yang diperoleh dari masing-masing jurnal diklasifikasikan sesuai dengan variabel penelitian, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif dengan pendekatan komparatif. Analisis dilakukan dengan cara membandingkan hasil penelitian dari setiap jurnal yang digunakan, kemudian mengidentifikasi persamaan dan perbedaan hasil penelitian terkait pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, analisis juga dilakukan untuk melihat kecenderungan hasil penelitian, apakah variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan.

Dalam penelitian ini, langkah-langkah analisis dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu: (1) mengidentifikasi dan mengumpulkan jurnal yang relevan dengan topik penelitian, (2) melakukan seleksi terhadap jurnal berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, (3) melakukan kajian

mendalam terhadap isi jurnal, (4) melakukan pengelompokan data berdasarkan variabel penelitian, dan (5) menarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan. Proses ini dilakukan secara sistematis agar hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Meskipun penelitian ini menggunakan metode literature review, namun pendekatan kuantitatif tetap menjadi dasar dalam memahami hasil penelitian yang dianalisis. Hal ini dikarenakan sebagian besar jurnal yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis seperti regresi linier, uji hipotesis, serta analisis statistik lainnya. Oleh karena itu, peneliti juga memperhatikan hasil uji statistik yang terdapat dalam masing-masing jurnal untuk memperkuat analisis yang dilakukan.

Dengan menggunakan metode literature review, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, metode ini juga memungkinkan peneliti untuk menyusun kesimpulan berdasarkan berbagai sudut pandang penelitian yang berbeda, sehingga hasil yang diperoleh menjadi lebih objektif dan komprehensif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini menggunakan metode literature review dengan mengkaji beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian (Suwondo & Sutanto, 2015)(Aspiyah & Martono, 2016). Jurnal yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah empat jurnal yang memiliki kesamaan variabel, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Analisis dilakukan dengan cara mengidentifikasi serta membandingkan hasil penelitian dari masing-masing jurnal untuk mengetahui pola hubungan antar variabel yang diteliti.

Berikut ini adalah ringkasan hasil penelitian dari beberapa jurnal yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 1. Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

N o	Peneliti	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	Nur Khoeriyah1, Andi Yulianto2, Azizah Indriyani3, Indah Dewi Mulyani4, Nur Aisyah5	Lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja	Kuantitatif	Secara simultan berpengaruh, namun secara parsial tidak semua variabel signifikan
2	Diah Indriani Suwondo1*, Eddy Madiono Sutanto1, 2015	Lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja	Kuantitatif	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
3	Elni Safutril, Rina Novianty2, Ayu Laili3, 2025	Lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja	Kuantitatif	Berpengaruh positif terhadap kinerja
4	Mufti Aspiyah S. Martono, 2016	Lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja	Kuantitatif	Berpengaruh signifikan baik parsial maupun simultan

Pembahasan

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil kajian dari beberapa penelitian terdahulu, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai (Suwondo & Sutanto, 2015) (Khoeriyah et al., 2019). Lingkungan kerja yang baik, baik dari segi fisik maupun non fisik, mampu memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi seperti pencahayaan yang memadai, suhu ruangan yang sesuai, serta hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan konsentrasi dan produktivitas kerja pegawai.

Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal. Pegawai yang merasa nyaman dengan kondisi tempat kerja cenderung memiliki semangat kerja yang

lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang kurang mendukung. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti tata ruang, sirkulasi udara, serta hubungan antar rekan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Safutri et al., 2025).

Namun demikian, terdapat beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak selalu berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya faktor lain yang lebih dominan, seperti motivasi kerja atau faktor individu. Oleh karena itu, meskipun lingkungan kerja memiliki peran penting, pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dapat berbeda-beda tergantung pada kondisi organisasi dan karakteristik pegawai.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku dalam organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, tepat waktu, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Aspiyah & Martono, 2016) (Suwondo & Sutanto, 2015). Tingkat disiplin yang tinggi dapat menciptakan keteraturan dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif dan efisien. Selain itu, penerapan sanksi yang tegas serta pengawasan yang baik juga dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Namun, terdapat pula penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial (Khoeriyah et al., 2019). Hal ini dapat terjadi apabila disiplin kerja tidak didukung oleh kesadaran individu atau hanya

bersifat formalitas. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja perlu diiringi dengan pembinaan serta kesadaran dari dalam diri pegawai agar dapat memberikan dampak yang maksimal terhadap kinerja.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis dari berbagai penelitian, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Suwondo & Sutanto, 2015) (Aspiyah & Martono, 2016). Kombinasi antara lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin kerja yang tinggi mampu menciptakan kondisi kerja yang optimal sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih efektif.

Lingkungan kerja yang baik akan mendukung kenyamanan dan semangat kerja pegawai, sedangkan disiplin kerja akan memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku. Dengan adanya kedua faktor tersebut, kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada satu faktor saja, tetapi merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor yang saling mendukung.

Namun demikian, perbedaan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut dapat berbeda tergantung pada kondisi organisasi (Safutri et al., 2025) (Khoeriyah et al., 2019). Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih komprehensif dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya melalui metode literature review.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui metode *literature review*, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun non fisik, mampu meningkatkan kenyamanan, konsentrasi, serta semangat kerja pegawai

sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Disiplin kerja yang tinggi juga berperan penting dalam menciptakan keteraturan, tanggung jawab, serta efektivitas dalam pelaksanaan pekerjaan.

Hasil analisis dari beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa secara umum lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Namun demikian, terdapat perbedaan hasil pada beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa tidak semua variabel berpengaruh signifikan secara parsial, yang dipengaruhi oleh kondisi dan karakteristik masing-masing organisasi.

Secara keseluruhan, kombinasi antara lingkungan kerja yang baik dan disiplin kerja yang tinggi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai secara optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan dan mengelola kedua faktor tersebut secara seimbang sebagai upaya dalam meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang saling berkaitan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

SARAN

Organisasi disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dari segi kondisi fisik maupun hubungan antarpegawai. Fasilitas kerja, pencahayaan, suhu ruangan, tata ruang, serta hubungan kerja perlu diperhatikan agar pegawai dapat bekerja dengan lebih nyaman dan produktif.

Disiplin kerja juga perlu ditingkatkan melalui pembinaan dan pengawasan yang konsisten. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja atau faktor individu karena hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan pengaruh variabel pada setiap organisasi.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen pengampu mata kuliah Metodologi Penelitian atas bimbingan dan

arahan yang diberikan selama proses penyusunan artikel ini. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung, serta kepada penulis-penulis jurnal yang menjadi sumber referensi dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- afianti, F. (2025). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Indonesia. *Economics And Digital Business Review*, 6(1), 237–244.
- Al Fatwah, M. H. (2026). Analisis Faktor Lingkungan Kerja Fisik Kebisingan Dan Pencahayaan Terhadap Kinerja Keselamatan: Literatur Riview. *Identifikasi*, 12(2), 784–792. <https://doi.org/10.36277/Identifikasi.V12i2.1362>
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346.
- Guna, M. P. A. J. A. ., Rusba, K. ., & Ramdan, M. . (2025). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Xyz. *Identifikasi*, 11(2), 320–326. <https://doi.org/10.36277/Identifikasi.V11i2.580>
- Khoeriyah, N., Yulianto, A., Indriyani, A., Mulyani, I. D., & Aisyah, N. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Economics And Management (Jecma)*, 1(1), 83–91.
- Lumadja, A. R., Trang, I., & Jan, A. B. H. (2024). Implementasi Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Sebagai Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja Nelayan Di Kabupaten Kepulauan Sangihe. *Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi*, 12(3), 634–645.
- P, K. D. K., & Dewi, S. (2025). Evaluasi Lingkungan Kerja (Intensitas Cahaya, Kelembaban, Suhu, Dan Kebisingan) Menggunakan Metode Simple Random Sampling Dan Hiradc Pada Pt.Vitapharm. *Jurnal Serambi Engineering*, 10(1), 12120–12132.
- Safutri, E., Novianty, R., & Laili, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sumber Agung Kabupaten Merangin, Provinsi Jambi. *Costing: Journal Of Economic, Business And Accounting*, 8(3), 4012–4031.
- Suprihartini, Y., Suliantoro, Wahyudiyono, Taryana, & Zega, Y. (2023). Analisis Hubungan Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Edunomika*, 08(1), 1–9.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135–144. <https://doi.org/10.9744/Jmk.17.2.135>
- Zebua, A. I., Halawa, F., & Waruwu, E. (2025). Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Employee Engagement: Literature Review. *Jurnal Ekonomi (Likuid)*, 1(03), 1–7.