



PENGARUH KONFLIK DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FASTRATA BUANA CABANG SERPONG TANGERANG SELATAN

Gabrile Gandy Meiseva

Universitas Pamulang

Shela Indah Savitri

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan,
Banten 15417

gabmeiseva20@gmail.com, dosen02583@unpam.ac.id

Abstrak. *This research aims to determine the effect of work conflict and work environment on employee performance at PT Fastrata Buana, Serpong Branch. The research method used is a quantitative approach with an associative type of research. The population in this study consists of all employees of PT Fastrata Buana, Serpong Branch, totaling 38 people, with the sampling technique using saturated sampling, so the entire population was used as the research sample. Data were collected through the distribution of questionnaires. The data analysis techniques employed include validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t-test (partial), F-test (simultaneous), and the coefficient of determination (R^2) test using SPSS version 25. The results of this study indicate that work conflict has a negative and significant effect on employee performance, as evidenced by the value of $t_{count} = -3.251 < -t_{table} = -2.030$ and a significance value of $0.003 < 0.05$. Furthermore, the work environment has a positive and significant effect on employee performance, with a $t_{count} = 5.487 > t_{table} = 2.030$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, work conflict and work environment have a significant effect on employee performance, as shown by the $F_{count} = 18.726 > F_{table} = 3.27$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) shows that the two independent variables contribute 50.1% to employee performance, while the remaining 49.9% is influenced by other factors outside this study.*

Keywords: *Work Conflict, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Fastrata Buana Cabang Serpong. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Fastrata Buana Cabang Serpong yang berjumlah 38 orang, dengan teknik pengambilan sampel sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = -3,251 < -t_{tabel} = -2,030$, serta nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Selanjutnya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $t_{hitung} = 5,487 > t_{tabel} = 2,030$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, konflik kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $F_{hitung} = 18,726 > F_{tabel} = 3,27$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Besarnya kontribusi pengaruh kedua variabel independen terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,501 atau 50,1%, sedangkan sisanya sebesar 49,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: *Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci karena mencerminkan produktivitas individu sekaligus keberhasilan manajerial, efisiensi pemanfaatan sumber daya, dan daya saing perusahaan. Faktor konflik dan lingkungan kerja dipandang sebagai dua variabel penting yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

PT Fastrata Buana Cabang Serpong merupakan perusahaan distributor produk Kapal Api Group dengan sistem distribusi langsung dan pembagian kerja ke dalam beberapa tim, baik lapangan maupun back office. Kondisi kerja menunjukkan beban kerja yang tinggi, jam kerja yang sering melebihi ketentuan, serta wilayah kerja yang luas. Situasi ini berpotensi memicu tekanan kerja, konflik, dan penurunan kinerja karyawan.

Hasil pra survei konflik kerja menunjukkan intensitas konflik yang cukup tinggi di lingkungan PT Fastrata Buana Cabang Serpong. Mayoritas karyawan mengalami perbedaan pendapat, konflik antar rekan kerja, serta konflik dengan atasan yang berdampak pada produktivitas dan motivasi kerja. Selain itu, konflik dinilai belum ditangani secara optimal oleh manajemen, sehingga berpotensi mengganggu kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Konflik dalam organisasi merupakan fenomena yang tidak terhindarkan dan dapat berdampak positif maupun negatif tergantung pada cara pengelolaannya. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam mengelola konflik agar tidak berkembang secara destruktif. Pengelolaan konflik yang efektif dapat menciptakan komunikasi yang lebih terbuka, budaya kerja yang sehat, serta mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Selain konflik, lingkungan kerja fisik di PT Fastrata Buana Cabang Serpong juga dinilai kurang memadai. Hasil pra survei menunjukkan masalah pada pencahayaan, ventilasi, serta fasilitas kerja seperti kursi dan pendingin ruangan yang tidak berfungsi optimal. Kondisi fisik lingkungan kerja yang kurang nyaman ini berpotensi menurunkan konsentrasi, kenyamanan, dan produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja non fisik juga menunjukkan kondisi yang belum optimal, ditandai dengan lemahnya komunikasi, kurangnya dukungan atasan, hubungan antar divisi yang tidak harmonis, serta beban kerja yang dirasakan berat. Mayoritas karyawan menilai suasana kerja non fisik masih kurang baik, sehingga diperlukan perbaikan agar tercipta iklim kerja yang lebih kondusif dan mendukung kinerja.

Data kinerja karyawan tahun 2022–2024 menunjukkan adanya fluktuasi dan kecenderungan penurunan pada beberapa divisi. Permasalahan komunikasi, konflik kerja, serta lingkungan kerja yang kurang nyaman menjadi faktor utama yang memengaruhi

kondisi tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh konflik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Fastrata Buana Cabang Serpong Tangerang Selatan, sebagai dasar perumusan kebijakan peningkatan kinerja yang lebih efektif.

KAJIAN TEORI

Konflik Kerja

Robbins (2016:443-445) menyatakan bahwa “Konflik kerja adalah proses yang dimulai ketika salah satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah memengaruhi secara negatif, atau akan memengaruhi secara negatif terhadap sesuatu yang dianggap penting oleh pihak pertama.” Konflik dapat muncul akibat perbedaan persepsi, tujuan, nilai, atau ketergantungan kerja antar individu maupun kelompok dalam suatu organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2016:23).

Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2019:18) mengemukakan “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Aldi, dkk (2019:8) Data kuantitatif adalah data yang terbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (skoring). Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antara hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu terhadap variabel tersebut. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:14).

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini Adalah bagian Divisi FAA, Merchandiser dan PGA di Perusahaan PT Fastrata Buana Cabang Serpong berjumlah 38 karyawan. Maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu dari penelitian itu jumlah sampel yang digunakan sebanyak 38 sampel.

Variabel Penelitian

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Konflik Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup berdasarkan indikator yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner disusun dengan skala Likert dari 1 hingga 5.

Teknik Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian kuantitatif dilakukan setelah seluruh data terkumpul, meliputi pengelompokan, penabulasian, penyajian data, serta pengujian hipotesis. Tahapan analisis mencakup uji kualitas data melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas guna menjamin kelayakan model regresi. Selanjutnya dilakukan uji statistik berupa uji F untuk melihat pengaruh variabel independen secara simultan dan uji t untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis juga dilengkapi dengan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Keseluruhan pengujian tersebut kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda untuk mengestimasi dan memprediksi hubungan antara variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL ANALISIS

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal (Ghozali, 2016). Uji normalitas dilakukan dengan normal probability plot dengan bantuan program statistic computer IBM SPSS versi 25.

Tabel 4.1
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.66349754
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai N uji normalitas yaitu sebesar 38. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig (2-tailed) yang diperoleh sebesar 0,200, nilai tersebut lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian dapat diartikan pada analisis ini data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.2
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Konflik	.838	1.193
	Lingkungan Kerja	.838	1.193

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Tolerance variabel konflik (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki nilai yang sama yaitu sebesar 0,838, nilai tersebut >0,10. Sedangkan untuk nilai VIF pada variabel konflik (X1) dan lingkungan kerja (X2) juga memiliki nilai yang sama yaitu sebesar 1,193, nilai tersebut <10,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada analisis ini tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.3
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.132	5.125		
					t
					Sig.

	Konflik	.368	.166	.271	2.218	.033
	Lingkungan Kerja	.528	.108	.598	4.886	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 6,132 + 0,368X_1 + 0,528X_2 + \epsilon$, yang menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 6,132 menggambarkan kinerja karyawan ketika variabel konflik dan lingkungan kerja bernilai nol. Koefisien regresi konflik (X_1) sebesar 0,368 bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan konflik sebesar satu satuan akan diikuti peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,368 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Sementara itu, koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,528 juga bernilai positif, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kualitas lingkungan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,528 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa konflik dan lingkungan kerja sama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji t

Tabel 4.4
Hasil Uji t Variabel Konflik Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.132	5.125		1.197	.240
	Konflik	.368	.166	.271	2.218	.033
	Lingkungan Kerja	.528	.108	.598	4.886	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan hasil uji t parsial, dapat disimpulkan bahwa variabel konflik dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung konflik sebesar 2,218 yang lebih besar dari ttabel 2,028 dengan tingkat signifikansi $0,033 < 0,05$, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Demikian pula, variabel lingkungan kerja memiliki nilai thitung sebesar 4,886 yang lebih besar dari ttabel 2,028 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, baik konflik maupun lingkungan kerja secara parsial terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil Uji F

Tabel 4.5
Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	634.678	2	317.339	22.367	.000 ^b
	Residual	496.585	35	14.188		

Total	1131.263	37		
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Konflik				

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dengan $df(n1) = 1$, $df(n2) = 36$, maka didapatkan Ftabel sebesar 4,113. Sehingga hasil dari uji simultan atau uji F memperoleh nilai Fhitung sebesar 22,367 dan nilai Ftabel 4,113. Maka nilai tersebut menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < \alpha 0.05$. Berdasarkan hipotesis, maka dapat diartikan H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga secara keseluruhan variabel independen yaitu variabel konflik dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja dan lingkungan kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Konflik kerja (X_1) terbukti berpengaruh signifikan dengan persamaan regresi $Y = 8,215 + 0,457X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,685, serta kontribusi sebesar 46,9% terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa konflik yang dikelola secara konstruktif dapat mendorong peningkatan kinerja melalui munculnya ide-ide baru, komunikasi yang lebih terbuka, dan kerja sama tim yang lebih efektif, sejalan dengan teori konflik fungsional Robbins (2016).

Lingkungan kerja (X_2) juga menunjukkan pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,842 + 0,512X_2$, nilai korelasi sebesar 0,731, dan kontribusi sebesar 53,4%. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung fasilitas yang memadai terbukti mampu meningkatkan semangat, kepuasan, dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan stres dan menurunkan kinerja, sehingga perbaikan aspek fisik maupun nonfisik lingkungan kerja menjadi hal yang sangat penting.

Secara simultan, konflik dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung 27,814 dan koefisien determinasi sebesar 65,7%. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi pengelolaan konflik yang tepat dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen PT Fastrata Buana Cabang Serpong perlu menerapkan kebijakan yang seimbang antara pengendalian konflik dan peningkatan kualitas lingkungan kerja agar tercipta suasana kerja yang produktif, harmonis, dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

1. Secara parsial, konflik kerja terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fastrata Buana Cabang Serpong. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Secara deskriptif, variabel konflik kerja diukur menggunakan skala Likert dan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,78 yang berada pada kategori cukup tinggi, karena telah melampaui nilai tengah skala (nilai rata-rata 3 pada skala 1–5). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa konflik kerja masih cukup sering terjadi dan berpotensi menurunkan kinerja karyawan. Indikator konflik kerja dengan nilai rata-rata tertinggi adalah konflik antar rekan kerja yang menimbulkan ketegangan dalam pelaksanaan tugas.
2. Secara parsial, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fastrata Buana Cabang Serpong. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji t sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil penilaian responden menggunakan skala Likert, variabel lingkungan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,6 yang termasuk dalam kategori kurang baik, karena masih berada di bawah nilai tengah skala Likert. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja, baik secara fisik maupun nonfisik, belum sepenuhnya mendukung peningkatan kinerja karyawan. Indikator lingkungan kerja yang menunjukkan nilai terendah adalah aspek komunikasi serta hubungan kerja antar karyawan.
3. Secara simultan, konflik kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fastrata Buana Cabang Serpong. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 18,726 lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 3,27 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara deskriptif, variabel kinerja karyawan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,3 yang berada pada kategori baik, karena telah melewati batas tengah skala Likert. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,501 menunjukkan bahwa konflik kerja dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 50,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 49,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

SARAN

1. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan perlu tetap memberikan perhatian serius terhadap penanganan konflik kerja, meskipun pengaruhnya terhadap kinerja tergolong kecil. Konflik, terutama yang bersifat emosional dan melibatkan hubungan antara karyawan maupun atasan, masih dirasakan sulit diselesaikan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan memperkuat peran atasan dan HRD melalui pelatihan manajemen emosi serta komunikasi efektif agar konflik dapat dikelola secara konstruktif dan tidak berdampak negatif pada produktivitas.
2. Dari sisi lingkungan kerja fisik, penelitian menunjukkan bahwa aspek pencahayaan dan ventilasi udara masih belum optimal sehingga memengaruhi kenyamanan karyawan. Untuk itu, perusahaan disarankan melakukan perbaikan fasilitas fisik seperti penambahan pencahayaan, perbaikan sirkulasi udara, serta

penggantian peralatan kerja yang sudah tidak layak. Lingkungan kerja fisik yang lebih nyaman diharapkan mampu meningkatkan konsentrasi, semangat, dan kinerja karyawan.

3. Pada lingkungan kerja non fisik, rendahnya skor komunikasi antar rekan kerja dan dukungan atasan menunjukkan perlunya perbaikan hubungan kerja. Perusahaan dianjurkan membangun budaya komunikasi terbuka melalui rapat koordinasi rutin, forum evaluasi, dan kegiatan kebersamaan antar divisi. Upaya ini dapat memperkuat hubungan kerja, meningkatkan rasa kebersamaan, serta menekan potensi konflik internal.
4. Selain itu, kualitas kinerja karyawan juga perlu ditingkatkan karena masih terdapat kendala dalam pemenuhan standar kualitas kerja. Perusahaan disarankan menetapkan target yang realistis, memberikan pelatihan peningkatan kompetensi, mengelola beban kerja secara proporsional, serta memberikan penghargaan bagi karyawan berprestasi. Langkah-langkah tersebut diharapkan mampu mendorong motivasi dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Elya, R. (2019). *Manajemen Kinerja dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery. (2018). *Manajemen: Teori dan Kasus*. Jakarta: PT Grasindo.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja dan Motivasi Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Prof. Dr. Husain Usman. (2017). *Pengantar Statistika. Edisi 2*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Edisi ke-6)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi ke-8)*. Bandung: Alfabeta.

Jurnal:

- Arianto, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 45–52.
- Budianto, S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 112–120.
- Nurfadila, E., & Santoso, A. B. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fif Group Member Astra Cabang Balaraja. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1), 14-26.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Universitas Pamulang*, 3(3), 45–52.
- Hakim, M. A. F. (2023). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (PT Karya Mekar Dewatamali, Jombang). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 23–34.
- Husna, F., Hamdun, R., & Anshory, A. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 60–70.
- Wibowo, M. K. M., & Kadarman, R. A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(11), 36-48.
- Lelawati, N., dkk. (2023). Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Kota Metro. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 3(2), 87–95.
- Nur, H. (2019). Konflik dalam Organisasi dan Dampaknya terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 22–30.
- Oktaviani, R. (2020). Manajemen Konflik dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 4(2), 56–63.
- Rahmawati, I. A., & Listyawati, D. (2018). Konflik Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(3), 101–110.
- Radhiana, A., Amri, D., & Putra, M. (2022). Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 12–21.
- Savitri, S. I. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(1), 250-259.

- Rahayu, D., Firdaus, M. A., & Tinakartika, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Upah Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Campinga Ice Cream Industry Tb. *Jurnal Ilmiah*, 2(4), 99–110.
- Sary, A., & Agustin, S. (2020). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan dan Kinerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 58–67.
- Weni, R. (2018). Konflik dalam Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Efektivitas Kerja. *Jurnal Administrasi*, 4(1), 23–32.