



## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja dengan Loyalitas Karyawan sebagai Variabel Moderasi pada Generasi Milenial

Mira Feby Setiana<sup>1\*</sup>, Fereshti N. Dihan<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup> Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia

Email: [21311056@students.uii.ac.id](mailto:21311056@students.uii.ac.id)<sup>1\*</sup>

Alamat: Jl. Kaliurang km 14.5, Sleman, Yogyakarta 55584

\*Korespondensi penulis

**Abstract.** *Important factors influencing employee work discipline are the work environment and compensation, especially among the Millennial Generation, which now dominates the workforce. Although known for their flexibility, Millennials demonstrate a high level of professionalism and work responsibility. Furthermore, employee loyalty serves as a moderating variable that strengthens the influence of compensation on work discipline. Therefore, a thorough understanding the characteristics, expectations, and loyalty of the Millennial Generation is crucial for organizations in building sustainable work discipline. Purpose of this study is to analyze the influence of the work environment and compensation on work discipline, with employee loyalty as moderating variable for the Millennial Generation. The research subjects were Millennial employees working in the formal sector, with a sample size of 200 respondents using a purposive sampling technique. A quantitative approach using explanatory research methods conducted in the following study, and data analysis was conducted using Structural Equation Modeling based on Partial Least Squares (SEM-PLS). The results of the hypothesis testing indicate that the work environment and compensation have a positive and significant effect on work discipline. In addition, employee loyalty has been shown to strengthen influence of the work environment and compensation work discipline. This finding indicates that the higher the employee loyalty, the greater positive impact of the work environment and compensation improving work discipline. In conclusion, companies need to optimally manage the work environment and compensation system and foster loyalty to maintain and improve the discipline of millennial employees, which ultimately has a positive impact on organizational performance.*

**Keywords:** *Compensation; Employee Loyalty; Millennials; Work Discipline; Work Environment*

**Abstrak.** Faktor yang berpengaruh penting bagi disiplin kerja karyawan yakni keberadaan lingkungan kerja dan kompensasi, khususnya Generasi Milenial yang kini mendominasi angkatan kerja. Meskipun dikenal fleksibel, milenial menunjukkan kesadaran tinggi terhadap profesionalisme dan tanggung jawab kerja. Selain itu, loyalitas karyawan berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu, pemahaman menyeluruh mengenai karakteristik, harapan, dan loyalitas generasi milenial penting bagi organisasi dalam membangun kedisiplinan kerja yang berkelanjutan. Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja dengan loyalitas karyawan sebagai variabel moderasi pada generasi milenial. Objek penelitian adalah karyawan generasi milenial yang bekerja di sektor formal, dengan jumlah sampel 200 responden dengan mengandalkan teknik purposive sampling. Pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research* dilakukan pada penelitian berikut, dan analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Selain itu, loyalitas karyawan terbukti memperkuat pengaruh lingkungan kerja maupun kompensasi terhadap disiplin kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi loyalitas karyawan, semakin besar pula dampak positif lingkungan kerja dan kompensasi terhadap peningkatan disiplin kerja. Kesimpulannya, perusahaan perlu mengelola lingkungan kerja dan sistem kompensasi secara optimal serta menumbuhkan loyalitas untuk menjaga dan meningkatkan kedisiplinan karyawan generasi milenial, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja; Generasi Milenial; Kompensasi; Lingkungan Kerja; Loyalitas Karyawan

## **1. LATAR BELAKANG**

Perkembangan semakin cepat dengan adanya globalisasi, lingkungan kerja dan kemunduran sebagai faktor penting dapat mempengaruhi kinerja karyawan di berbagai sektor industri. Sebagai salah satu generasi yang mendominasi pasar kerja saat ini, Generasi Milenial memiliki karakteristik dan preferensi yang berbeda dengan generasi sebelumnya dalam hal harapan terhadap lingkungan kerja dan pembaruan yang diterima (Frey, 2018). Melalui pemikiran lebih kreatif dan berani serta suka tantangan, karyawan milenial diyakini dapat memberikan kemajuan pada organisasi atau perusahaan. Disamping itu, salah satu keunggulan dimiliki sebab tanggap terhadap teknologi, dengan adanya hal tersebut tentu berpengaruh saat bekerja (Sulistyawati et al. 2022).

Fenomena dominasi milenial dalam angkatan kerja terlihat pada data Badan Pusat Statistik (2024). Tingkat bekerja generasi Z usia 15–19 tahun hanya 77,66% dan meningkat menjadi 84,66% pada usia 20–24 tahun. Sebaliknya, generasi milenial menunjukkan partisipasi kerja yang jauh lebih tinggi, yakni 92,86% pada usia 25–29 tahun dan 96,63% pada usia 30–34 tahun. Data ini menegaskan peran penting milenial sebagai tulang punggung operasional organisasi, sehingga faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja mereka perlu diteliti lebih mendalam.

Fenomena kedisiplinan kerja di kalangan karyawan milenial menunjukkan dinamika yang unik dan menarik untuk dikaji. Meskipun seringkali diasosiasikan dengan fleksibilitas dan gaya kerja yang tidak konvensional, generasi milenial justru memiliki kesadaran tinggi terhadap pentingnya kedisiplinan sebagai wujud profesionalisme. Menurut Bansich (2020), kedisiplinan kerja di kalangan milenial muncul dari kesadaran diri dan motivasi intrinsik untuk menunjukkan integritas dan tanggung jawab dalam bekerja. Mereka cenderung menetapkan standar pribadi yang tinggi dan menghargai efisiensi dalam penyelesaian tugas.

Lingkungan kerja juga memegang peranan penting dalam membentuk kinerja optimal karyawan milenial. Suasana kerja yang terbuka, kolaboratif, dan mendukung pengembangan diri sangat diapresiasi oleh generasi ini, karena mereka memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap ruang kerja yang fleksibel namun produktif. Menurut Badrianto & Ekhsan (2020), lingkungan kerja yang menyenangkan mampu meningkatkan keterlibatan emosional karyawan milenial, sehingga termotivasi untuk mereka dalam berkontribusi dengan baik.

Selain itu, faktor lain yang memegang peranan penting untuk mendorong kedisiplinan kerja karyawan selain lingkungan kerja adalah kompensasi. Menurut Bloor & Wood (2016), Generasi milenial merupakan generasi yang memiliki kebiasaan mengutamakan kepentingan diri sendiri serta cenderung memerlukan penghargaan, umpan balik, dan pujian secara berlanjut

oleh atasan mereka. Kompensasi yang kompetitif, baik berupa gaji, tunjangan, atau insentif lainnya, dapat menciptakan kepuasan dan loyalitas pada karyawan.

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan berperan penting sebagai variabel yang memoderasi pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja (Nawiyah et al., 2023). Artinya, seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja dapat bergantung pada tingkat loyalitas karyawan.

Oleh karena itu, memahami peran loyalitas dalam konteks generasi milenial menjadi penting bagi perusahaan yang ingin membangun disiplin kerja yang berkelanjutan.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Lingkungan Kerja**

Secara umum lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan psikologis, kondisi fisik, sosial, pada tempat kerja yang berpengaruh pada kenyamanan, produktivitas, serta kesejahteraan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Nasution (2020), lingkungan kerja meliputi aspek-aspek seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, kebisingan, hubungan antarpegawai, dan struktur organisasi, yang semuanya dapat memengaruhi semangat kerja dan efisiensi karyawan.

### **Kompensasi**

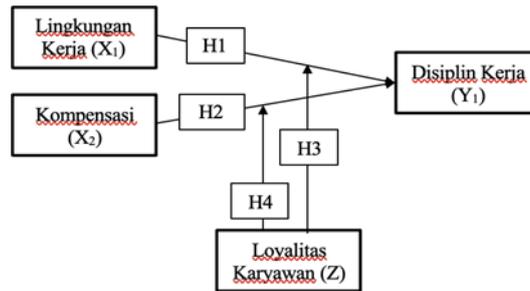
Menurut Nawawi (2016), Kompensasi merupakan penghargaan terhadap karyawan yang telah mendedikasikan dirinya dalam mencapai tujuan perusahaan melalui pekerjaannya. Hal ini ditambahkan oleh Dunggio et al. (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi ialah keseluruhan imbalan yang didapat karyawan dalam bentuk penghargaan terhadap kontribusi oleh karyawan terhadap organisasi atau Perusahaan.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Kazan & Gumus (2013), kompensasi dan disiplin kerja ialah faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin merupakan faktor krusial yang harus dijunjung tinggi oleh individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa mereka mampu menangani tugas yang diberikan.\

## Loyalitas Karyawan

Menurut Campbell (2015), loyalitas kerja adalah kapasitas seorang karyawan untuk mencapai tujuan kerja melalui pemanfaatan sumber daya, teknologi, dan protokol yang tersedia. Berdasarkan definisi ini, loyalitas adalah dedikasi dan upaya terbaik yang diberikan karyawan ketika mereka bekerja di suatu perusahaan (Waskito & Sari, 2022). Ketika dukungan dari organisasi dirasakan kuat, karyawan cenderung menunjukkan tingkat loyalitas dan komitmen yang lebih tinggi.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

### 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dipakai dalam penelitian berikut. Objek penelitian adalah karyawan generasi milenial yang bekerja di sektor formal, dengan jumlah sampel 200 responden dipilih dengan teknik purposive sampling. Pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research*, dan analisis data dilakukan dipilih dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS).

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas Konvergen

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konvergen

Item	Outer loadings	AVE	Hasil
PWE1 <- WE	0.756		Valid
PWE2 <- WE	0.706		Valid
PWE3 <- WE	0.713		Valid
PWE4 <- WE	0.705		Valid
PWE5 <- WE	0.730		Valid
PWE6 <- WE	0.765		Valid
NPWE1 <- WE	0.726	0.534	Valid
NPWE2 <- WE	0.744		Valid
C1 <- C	0.762	0.609	Valid
C2 <- C	0.723		Valid

<b>C3 &lt;- C</b>	0.793		<b>Valid</b>
<b>C4 &lt;- C</b>	0.764		<b>Valid</b>
<b>C5 &lt;- C</b>	0.855		<b>Valid</b>
<b>EL1 &lt;- EL</b>	0.766		<b>Valid</b>
<b>EL2 &lt;- EL</b>	0.757		<b>Valid</b>
<b>EL3 &lt;- EL</b>	0.747	0.560	<b>Valid</b>
<b>EL4 &lt;- EL</b>	0.724		<b>Valid</b>
<b>WD1 &lt;- WD</b>	0.851	0.637	<b>Valid</b>
<b>WD2 &lt;- WD</b>	0.767		<b>Valid</b>
<b>WD3 &lt;- WD</b>	<b>0.774</b>		<b>Valid</b>

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen yang ditampilkan pada Tabel 1, seluruh indikator untuk variabel *Work Environment* (WE), *Compensation* (C), *Employee Loyalty* (EL), dan *Work Discipline* (WD) menunjukkan nilai *outer loading* di atas 0.70, serta masing-masing variabel mempunyai nilai *Average Variance Extracted* (AVE) melebihi ambang batas minimum 0.50. Nilai-nilai menunjukkan setiap indikator mempunyai kontribusi kuat pada konstruk yang diwakilinya dan mampu menjelaskan lebih dari 50% varians dari konstruk tersebut. Artinya, seluruh indikator yang dipakai pada penelitian ini terbukti valid secara konvergen.

#### Uji Validitas Diskriminan (*Fornell Larcker*)

Hasil uji validitas diskriminan dengan metode *Fornell-Larcker*, dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk *Compensation* (C), *Employee Loyalty* (EL), *Work Discipline* (WD), dan *Work Environment* (WE) mempunyai validitas diskriminan yang baik.

#### Uji Validitas Diskriminan (*Cross Loading*)

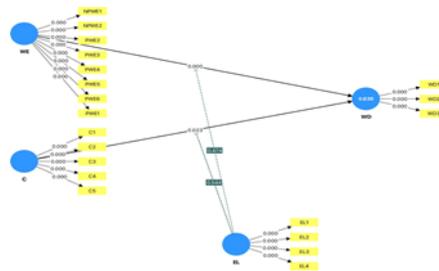
Hasil uji validitas diskriminan melalui pendekatan *cross loading*, dapat disimpulkan yakni setiap indikator mempunyai nilai loading tertinggi pada konstruk (variabel) diukur dibandingkan melalui konstruk lainnya.

**Tabel 2.** Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
<b>C</b>	0.839	0.842	0.886	0.609
<b>EL</b>	0.739	0.740	0.836	0.560
<b>WD</b>	0.715	0.727	0.840	0.637
<b>WE</b>	0.877	0.884	0.902	0.534

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel pada penelitian *Compensation* (C), *Employee Loyalty* (EL), *Work Discipline* (WD), dan *Work Environment* (WE) memenuhi kriteria reliabilitas internal yang baik. Diketahui pada nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite*

*Reliability* ( $\rho_c$ ) berada di atas ambang batas minimum 0.70, menunjukkan konsistensi internal memadai dari setiap konstruk. Variabel WE memiliki reliabilitas tertinggi dengan nilai *Composite Reliability* sebesar 0.902, diikuti oleh C (0.886), WD (0.840), dan EL (0.836).



**Gambar 2.** Model Struktural

### Uji R-Square

**Tabel 3.** Hasil Uji R-Square

Variabel Dependen	R-square	R-square adjusted
<b>WD</b>	0.644	0.635

Nilai R-square sebesar 0.644 menunjukkan sebesar 64,4% variabilitas pada variabel dependen *Work Discipline* (WD) ditunjukkan pada variabel-variabel independen pada model. Nilai *R-square adjusted* sebesar 0.635 memperkuat hasil tersebut dengan mengoreksi potensi bias akibat jumlah prediktor dalam model.

### Uji Kolinieritas (*VIF Inner Model*)

**Tabel 4.** Hasil Uji Kolinieritas (*VIF Inner Model*)

Hipotesis Penelitian	VIF
<b>C -&gt; WD</b>	2.300
<b>EL x C -&gt; WD</b>	3.815
<b>EL x WE -&gt; WD</b>	3.821
<b>WE -&gt; WD</b>	2.473

Pada Tabel di atas, seluruh nilai VIF berada di bawah ambang batas toleransi umum yaitu 5, yang mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas yang serius di antara variabel independen dalam model yang memengaruhi *Work Discipline* (WD).

## Uji Hipotesis

**Tabel 5.** Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis Penelitian	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P-Value
WE -> WD	0.372	0.384	0.078	4.738	0.000
C -> WD	0.179	0.174	0.079	2.268	0.023
EL x WE - > WD	0.271	0.240	0.075	4.717	0.000
EL x C -> WD	0.391	0.410	0.076	3.607	0.031

Seluruh hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima, di mana Lingkungan Kerja dan Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja, yang menunjukkan lingkungan kerja yang kondusif dan kompensasi yang layak mampu meningkatkan kedisiplinan karyawan. Selain itu, peran Loyalitas Karyawan sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja, artinya semakin tinggi loyalitas karyawan, maka semakin kuat pula hubungan antara lingkungan kerja maupun kompensasi pada peningkatan disiplin kerja.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

*Work Environment* memberikan pengaruh yang lebih kuat dengan original sample 0.372, t-statistic 4.738, dan p-value 0.000, bahwa lingkungan kerja mendukung secara signifikan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Nilai original sample cukup besar memaparkan kekuatan hubungan yang positif, sementara nilai t-statistic yang melebihi ambang batas 1.96 serta p-value yang berada di bawah 0.05 membuktikan pengaruh tersebut bersifat signifikan secara statistik. Artinya, semakin baik kualitas lingkungan kerja, semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan karyawan, karena mereka terdorong untuk bekerja sesuai aturan dan tanggung jawab yang ditetapkan.

Hasil penelitian sejalan dengan pandangan Goedurov (2020) bahwa lingkungan kerja kondusif akan menciptakan suasana mendukung dan nyaman sehingga mendorong karyawan untuk mematuhi aturan yang berlaku. Dalam hal ini, lingkungan kerja yang teratur, bersih, dan mendukung komunikasi antar rekan kerja menjadi faktor penting yang membentuk kebiasaan disiplin. Karyawan yang merasa nyaman secara fisik dan psikologis di tempat kerja akan lebih terdorong untuk hadir tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai target, serta mengikuti prosedur yang ditetapkan perusahaan.

## **Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja**

Pengaruh *Compensation* terhadap *Work Discipline* ditunjukkan oleh nilai original sample sebesar 0.179, t-statistic 2.268 ( $>1.96$ ), dan p-value 0.023 ( $<0.05$ ). Bahwa hal ini menunjukkan semakin baik pemberian kompensasi, semakin tinggi pula kedisiplinan kerja karyawan. Nilai original sample yang positif mengindikasikan arah hubungan yang sejalan, sedangkan t-statistic yang lebih besar dari 1.96 dan p-value di bawah 0.05 menegaskan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, kompensasi yang tepat dapat menjadi faktor pendorong yang efektif untuk membentuk perilaku kerja yang disiplin.

Hasil penelitian dalam hal ini kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Sejalan dengan Wirya (2019) sistem kompensasi adil dan layak akan mendorong motivasi serta mendorong karyawan agar mematuhi aturan kerja yang berlaku. Kompensasi yang memadai, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun insentif, menciptakan rasa puas dan penghargaan atas kontribusi yang diberikan karyawan. Dalam kondisi tersebut, karyawan cenderung akan bertanggung jawab lebih, hadir tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan.

## **Peran Moderasi Loyalitas Karyawan Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja**

*Employee Loyalty* (EL) sebagai variabel moderasi terbukti signifikan dalam memperkuat pengaruh *Work Environment* terhadap *Work Discipline*. Interaksi EL x WE memiliki original sample 0.271, t-statistic 4.717, dan p-value 0.000. Nilai original sample yang positif menunjukkan bahwa loyalitas karyawan memperkuat arah hubungan positif antara lingkungan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan t-statistic yang jauh di atas 1.96 serta p-value di bawah 0.05 bahwa efek moderasi ini signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa pada karyawan dengan tingkat loyalitas tinggi, pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja akan semakin kuat.

Sejalan dengan Candana et al. (2020) bahwa loyalitas karyawan menciptakan komitmen emosional yang mendorong mereka untuk lebih menghargai lingkungan kerja yang kondusif. Karyawan yang loyal cenderung mempunyai rasa tanggung jawab lebih tinggi untuk peraturan perusahaan, sehingga mereka lebih patuh terhadap jam kerja, prosedur, dan target yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, lingkungan kerja yang mendukung bukan hanya menciptakan kenyamanan, namun menjadi sumber motivasi bagi karyawan yang loyal untuk menunjukkan kedisiplinan yang konsisten.

## **Peran Moderasi Loyalitas Karyawan Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja**

Lebih lanjut, peran *Employee Loyalty* (EL) sebagai variabel moderasi terbukti signifikan dalam memperkuat pengaruh *Compensation* dan *Work Environment* terhadap *Work Discipline*. Interaksi EL x C memiliki original sample 0.391, t-statistic 3.607, dan p-value 0.031. Nilai original sample yang positif menunjukkan bahwa loyalitas karyawan mampu memperkuat hubungan positif pada kompensasi dan disiplin kerja. Sementara itu, t-statistic yang lebih besar dari 1.96 dan p-value di bawah 0.05 menegaskan bahwa efek moderasi ini signifikan secara statistik. Artinya, pada karyawan dengan tingkat loyalitas tinggi, pemberian kompensasi yang layak dan adil akan semakin efektif mendorong perilaku kerja yang disiplin.

Sama halnya dengan pernyataan Bella et al. (2023) bahwa loyalitas karyawan menciptakan keterikatan emosional yang membuat mereka lebih menghargai bentuk apresiasi dari perusahaan, termasuk kompensasi. Karyawan yang loyal cenderung memandang kompensasi bukan hanya sebagai imbalan finansial, tetapi juga simbol pengakuan atas kontribusi mereka. Dalam kondisi ini, kompensasi yang memadai akan mendorong karyawan loyal untuk mematuhi aturan kerja, hadir tepat waktu, dan menjaga kinerja secara konsisten sebagai bentuk tanggung jawab terhadap organisasi.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja generasi milenial, di mana pengaruh lingkungan kerja terbukti lebih dominan dibandingkan kompensasi. Pemberian kompensasi yang layak dan adil, baik finansial maupun non-finansial, mampu mendorong kepatuhan milenial terhadap aturan dan target kerja, sementara lingkungan kerja yang nyaman, kolaboratif, dan mendukung interaksi positif menjadi faktor kunci terbentuknya kedisiplinan. Selain itu, loyalitas karyawan terbukti memperkuat pengaruh kompensasi maupun lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, yang menunjukkan bahwa kedisiplinan milenial akan semakin meningkat apabila mereka memiliki keterikatan emosional, rasa memiliki, dan komitmen tinggi terhadap organisasi. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan aspek kompensasi, lingkungan kerja, serta membangun loyalitas karyawan untuk menciptakan budaya kerja yang disiplin di kalangan generasi milenial.

## Saran

1. Bagi perusahaan yang mempekerjakan generasi milenial, disarankan untuk merancang sistem kompensasi yang adil, transparan, dan berbasis kinerja. Kombinasi kompensasi finansial (gaji, bonus, insentif) dan non-finansial (fleksibilitas kerja, pelatihan, dan pengakuan prestasi) akan lebih efektif dalam membentuk kedisiplinan kerja yang konsisten.
2. Peningkatan kualitas lingkungan kerja perlu menjadi fokus utama, terutama dalam menciptakan suasana kerja nyaman, kolaboratif, dan mendukung komunikasi terbuka. Hubungan kerja harmonis, fasilitas kerja memadai, serta budaya kerja yang positif akan memperkuat disiplin generasi milenial, terlebih jika didukung dengan program penguatan loyalitas karyawan.
3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, seperti kepemimpinan, motivasi intrinsik, atau budaya organisasi. Selain itu, penelitian dapat diperluas pada industri dan generasi yang berbeda untuk melihat konsistensi temuan pada konteks yang lebih luas.

## DAFTAR REFERENSI

- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in PT. Nesinak Industries. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 2(1).
- Bansich, T. O. (2020). *Pengaruh disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan generasi milenial pada PT Wahana Lentera Raya Gresik* (Doctoral dissertation, Universitas Bhayangkara).
- Bella, G. R., Soleh, A., & Irwanto, T. (2023). Pengaruh disiplin kerja, loyalitas dan kompensasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(2). <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i2.3993>
- Bloor, M., & Wood, F. (2016). Purposive sampling. In *Keywords in qualitative methods* (pp. 29–43). SAGE. <https://doi.org/10.4135/9781849209403.n73>
- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT Batang Hari Barisan. *JEMSI: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Sistem Informasi*, 2(1). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i1.329>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.

- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Frey, W. H. (2018). *The millennial generation: A demographic bridge to America's diverse future*. Brookings Institution.
- Goedurov, R. (2020). Public sector organizations: Work environment, employee behavior and discipline. *International Journal Papier Public Review*, 1(2), 6–11. <https://doi.org/10.47667/ijppr.v1i2.17>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Wiley.
- Sulistyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan millennial. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 3(1), 183–197. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.680>
- Wirya, K. E. S. (2019). The effect of compensation and work environment on work discipline and performance of mini mart employees in Denpasar City. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*, 6(1), 60–71.