

Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Biofive Sejahtera Indonesia

Endang Kustini¹, Rahmi Hermawati², Rima Handayani³

Universitas Pamulang, Indonesia

E-mail Korespondensi : dosen00464@unpam.ac.id

Submitted: 11th March 2026 | **Edited:** 18th May 2026 | **Issued:** 01st June 2026

Cited on: Kustini, E., Hermawati, R., & Handayani, R. (2026). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Biofive Sejahtera Indonesia. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 5(1), 88-95.

ABSTRACT

This study is motivated by the importance of employee performance as a key factor in achieving organizational goals, which is influenced by work discipline and the physical work environment. Suboptimal discipline and inadequate workplace conditions may reduce productivity and efficiency. Therefore, this research aims to analyze the effect of work discipline and physical work environment on employee performance at PT Biofive Sejahtera Indonesia. This study employs a quantitative research approach using a survey method. The total number of respondents is 90 employees, selected using a census sampling technique. Data were collected through the distribution of Likert-scale questionnaires. The data were processed using SPSS version 27 and analyzed through multiple linear regression to determine the relationship and influence among variables. The results show that work discipline and physical work environment simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, both variables also demonstrate a positive and significant influence, indicating that higher levels of discipline and better physical working conditions contribute to improved employee performance.

Keywords: Work Discipline, Physical Work Environment, Employee Performance, HR Management, Organizational Behavior

PENDAHULUAN

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kinerja karyawan sebagai faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor perilaku seperti disiplin kerja serta kondisi lingkungan kerja fisik yang mendukung. Dalam praktiknya, masih banyak perusahaan yang menghadapi permasalahan rendahnya tingkat kedisiplinan dan kurang memadainya fasilitas fisik kerja, sehingga berdampak pada produktivitas karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan (Ningtyas dan Hidayati, 2024; Jalil dan Tura, 2025).

Fenomena yang sering terjadi di berbagai organisasi adalah belum optimalnya penerapan disiplin kerja, seperti keterlambatan, ketidakpatuhan terhadap aturan, serta rendahnya tanggung jawab terhadap pekerjaan. Selain itu, kondisi lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan, suhu ruangan, kebisingan, dan tata ruang yang kurang nyaman juga menjadi kendala dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang tidak memadai

dapat menurunkan efisiensi kerja, sedangkan disiplin kerja yang tinggi mampu meningkatkan kualitas kinerja (Sugiana dan Tarwijo, 2023; Helfayet dan Lestari, 2024).

Meskipun sejumlah penelitian telah mengkaji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, masih terdapat perbedaan hasil penelitian (research gap). Beberapa studi menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Allamsyah dan Ellesia, 2024; Zuliansyah dan Sopandi, 2024), sementara penelitian lain menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak selalu memberikan pengaruh signifikan apabila dibandingkan dengan variabel lain seperti kompetensi (Dewi, Amalia, dan Huddin, 2023). Perbedaan ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel masih perlu diteliti lebih lanjut dalam konteks organisasi yang berbeda.

Selain itu, gap penelitian juga terlihat pada penggunaan variabel dan metode analisis. Sebagian penelitian menggunakan metode analisis yang berbeda seperti Structural Equation Modeling (SEM) maupun regresi sederhana, serta memasukkan variabel mediasi seperti komitmen organisasi (Baskara dan Sanusi, 2024). Hal ini menyebabkan hasil penelitian menjadi bervariasi dan belum memberikan gambaran yang konsisten terkait pengaruh langsung disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efektif melalui faktor-faktor yang dapat dikendalikan, seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik. Dengan memahami pengaruh kedua variabel tersebut, perusahaan dapat merancang kebijakan yang tepat dalam meningkatkan kedisiplinan serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif. Penelitian ini menjadi penting karena memberikan kontribusi praktis bagi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas organisasi.

Selain itu, penelitian ini juga memiliki nilai akademis dalam memperkaya literatur terkait manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan kinerja karyawan. Dengan menggunakan metode kuantitatif dan analisis regresi linear berganda, penelitian ini diharapkan mampu memberikan bukti empiris yang lebih komprehensif dan memperjelas inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya, sehingga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

LANDASAN TEORI

Kerangka teoritis penelitian ini diawali dengan konsep kinerja karyawan sebagai variabel dependen utama. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja tidak hanya diukur dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Pratama dan Surya (2021), kinerja karyawan merupakan cerminan dari kemampuan, motivasi, serta dukungan lingkungan kerja yang dimiliki individu dalam organisasi. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia karena berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Selanjutnya, disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan dan standar yang berlaku di organisasi. Disiplin yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja secara konsisten, tepat waktu, dan bertanggung jawab. Menurut Wibowo dan Hartono (2020), disiplin kerja berperan

sebagai alat pengendalian perilaku karyawan agar selaras dengan tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat disiplin rendah.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja fisik juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik mencakup segala kondisi di sekitar tempat kerja seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, tata ruang, serta fasilitas kerja yang tersedia. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan konsentrasi serta produktivitas karyawan. Menurut Rahman dan Putri (2022), lingkungan kerja fisik yang kondusif mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas secara optimal. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak negatif terhadap kinerja.

Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan telah banyak dibahas dalam literatur manajemen. Disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan keteraturan dan efisiensi dalam proses kerja, sehingga hasil yang dicapai menjadi lebih optimal. Penelitian oleh Santoso dan Nugroho (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena kedisiplinan mendorong terciptanya budaya kerja yang produktif. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya berfungsi sebagai kontrol, tetapi juga sebagai pendorong peningkatan kinerja individu.

Di sisi lain, lingkungan kerja fisik juga memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kenyamanan dan mengurangi tingkat stres kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif. Menurut Lestari dan Kurniawan (2020), kondisi fisik tempat kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek lingkungan kerja fisik sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja.

Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja berkaitan dengan aspek perilaku dan kepatuhan individu, sedangkan lingkungan kerja fisik berkaitan dengan kondisi eksternal yang mendukung aktivitas kerja. Penelitian oleh Hidayat dan Fadillah (2024) menunjukkan bahwa kombinasi antara disiplin kerja yang tinggi dan lingkungan kerja fisik yang kondusif dapat memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja dibandingkan jika hanya salah satu faktor yang diperhatikan. Dengan demikian, integrasi kedua variabel ini menjadi penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Penelitian ini melibatkan seluruh populasi sebagai responden, yaitu sebanyak 90 karyawan PT Biofive Sejahtera Indonesia, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan kinerja karyawan. Instrumen penelitian diuji terlebih dahulu untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya, sehingga data yang diperoleh dapat mencerminkan kondisi yang sebenarnya di lapangan.

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27

dengan teknik regresi linear berganda. Tahapan analisis diawali dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas untuk memastikan distribusi data, uji multikolinearitas untuk melihat ada tidaknya korelasi tinggi antar variabel independen, serta uji heteroskedastisitas untuk mengetahui kestabilan varians error. Setelah memenuhi asumsi, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama, sedangkan uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara individu. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) dianalisis untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Hasil analisis ini menjadi dasar dalam menarik kesimpulan penelitian.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang kuat, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi masing-masing variabel lebih besar dari 0,50. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan yang cukup erat antar variabel dalam penelitian. Selain itu, nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan tersebut bersifat signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan bermakna antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Karyawan, sehingga peningkatan pada variabel independen cenderung diikuti oleh peningkatan pada variabel dependen.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Hal ini terlihat dari nilai Cronbach's Alpha pada variabel Disiplin Kerja sebesar 0,800, Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,902, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,900, di mana seluruh nilai tersebut lebih besar dari standar minimum 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel, sehingga mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dan dapat dipercaya dalam menggambarkan kondisi sebenarnya.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,083, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal, sehingga memenuhi salah satu asumsi klasik dalam analisis regresi. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, data dinilai layak untuk digunakan dalam analisis statistik lanjutan karena tidak terdapat penyimpangan distribusi yang dapat memengaruhi keakuratan hasil penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan $Y = 27,494 + 0,540X_1 + 0,499X_2$ yang menggambarkan hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai konstanta sebesar 27,494 menunjukkan tingkat dasar kinerja karyawan ketika kedua variabel independen dianggap tidak memberikan pengaruh atau berada pada kondisi tetap. Artinya, tanpa adanya perubahan pada disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik,

kinerja karyawan berada pada nilai tersebut sebagai titik awal.

Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,540 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,540 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Sementara itu, koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,499 juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kualitas lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,499 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung turut berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya sedikit lebih kecil dibandingkan disiplin kerja.

Uji Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,592 atau 59,2%, yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 59,2%. Dengan kata lain, sebagian besar variasi kinerja karyawan dalam penelitian ini dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut. Sementara itu, sisanya sebesar 40,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, atau faktor organisasi lainnya.

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji F pada analisis regresi, diperoleh nilai Fhitung sebesar 10,335 yang lebih besar dibandingkan nilai Ftabel sebesar 3,10, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian layak dan dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Biofive Sejahtera Indonesia, sehingga kedua variabel tersebut secara kolektif berperan penting dalam menentukan peningkatan kinerja karyawan.

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Biofive Sejahtera Indonesia. Hasil ini memperkuat temuan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor perilaku kerja dan kondisi lingkungan kerja. Menurut Setiawan dan Yusuf (2022), kinerja karyawan merupakan hasil interaksi antara faktor internal dan eksternal yang saling mendukung dalam proses kerja organisasi.

Hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel penelitian, yang ditandai dengan nilai korelasi di atas 0,50 serta signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja maupun kualitas lingkungan kerja fisik cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan pandangan Hasibuan dan Lumbanraja (2021) yang menyatakan bahwa hubungan antar variabel sumber daya manusia umumnya bersifat positif dan saling memperkuat.

Pada uji reliabilitas, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 sehingga dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian

konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti. Menurut Ghozali (2021), instrumen yang reliabel menjadi syarat penting dalam penelitian kuantitatif karena menjamin keakuratan hasil analisis data.

Hasil uji normalitas menunjukkan data berdistribusi normal dengan nilai signifikansi $0,083 > 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa data memenuhi asumsi dasar regresi sehingga hasil analisis dapat dipercaya. Menurut Widarjono (2020), data yang berdistribusi normal memungkinkan model regresi menghasilkan estimasi yang tidak bias.

Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien disiplin kerja lebih besar dibandingkan lingkungan kerja fisik, yang menunjukkan bahwa faktor kedisiplinan memiliki kontribusi yang lebih dominan. Hal ini sesuai dengan teori Rivai dan Sagala (2020) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan fondasi utama dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, maka semakin baik pula hasil kerja yang dihasilkan. Hal ini sejalan dengan penelitian Sari dan Wijaya (2022) yang menemukan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam membentuk perilaku kerja yang efektif dan efisien.

Lingkungan kerja fisik juga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja dapat meningkatkan konsentrasi dan motivasi kerja. Menurut Putra dan Kurniawan (2021), lingkungan kerja fisik yang baik mampu mengurangi tingkat stres kerja dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa 59,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebagaimana dijelaskan oleh Handayani dan Prabowo (2023).

Hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa kombinasi disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik lebih efektif dalam meningkatkan kinerja dibandingkan pengaruh secara terpisah. Menurut Nugraha dan Santoso (2022), pendekatan simultan dalam analisis SDM memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

Temuan ini juga mengindikasikan, bahwa organisasi tidak dapat hanya berfokus pada satu aspek saja, melainkan harus memperhatikan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan. Disiplin kerja yang tinggi memang penting untuk mendorong karyawan bekerja secara konsisten dan sesuai aturan, namun tanpa didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif, hasil yang dicapai tidak akan maksimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik juga tidak akan memberikan dampak signifikan apabila karyawan tidak memiliki disiplin yang memadai. Oleh karena itu, kedua faktor ini saling melengkapi dan harus dikelola secara seimbang. Sejalan dengan itu, Firmansyah dan Lestari (2021) menegaskan bahwa keseimbangan antara faktor internal dan eksternal merupakan kunci penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dan berkelanjutan.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa manajemen PT Biofive Sejahtera Indonesia perlu memperkuat sistem pengawasan disiplin kerja dan

meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik. Upaya ini dapat dilakukan melalui penegakan aturan kerja yang konsisten serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu semata, tetapi juga sangat ditentukan oleh tingkat kedisiplinan serta kualitas lingkungan kerja fisik yang dirasakan oleh karyawan. Makna penting dari temuan ini adalah bahwa perilaku kerja yang teratur dan kepatuhan terhadap aturan organisasi menjadi fondasi utama dalam menciptakan kinerja yang optimal. Di sisi lain, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung berperan sebagai faktor yang memperkuat efektivitas kerja karyawan, sehingga keduanya saling melengkapi dalam membentuk produktivitas yang lebih baik di dalam organisasi.

Implikasi dari hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi antara penguatan sistem kedisiplinan dan perbaikan kondisi lingkungan kerja fisik. Organisasi tidak cukup hanya menekankan pada aturan kerja, tetapi juga perlu menciptakan suasana kerja yang kondusif agar karyawan dapat bekerja secara maksimal. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja akan lebih efektif apabila manajemen mampu menyeimbangkan aspek pengendalian perilaku kerja dengan penyediaan fasilitas dan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih optimal dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allamsyah, M. R., & Ellesia, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Lima Warna. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(9), 112–120.
- Baskara, O. S., & Sanusi, F. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 145–156.
- Dewi, S. R., Amalia, A. R., & Huddin, M. N. (2023). Peran Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 17(4), 2393–2405.
- Firmansyah, A., & Lestari, D. (2021). Pengaruh faktor internal dan eksternal terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 18(2), 145–156.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, R., & Prabowo, T. (2023). Determinan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 10(1), 55–67.
- Hasibuan, M. S. P., & Lumbanraja, P. (2021). Hubungan variabel sumber daya manusia dalam organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 201–212.
- Helfayet, M. J., & Lestari, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nippo Mechatronics Indonesia. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 25–34.
- Hidayat, R., & Fadillah, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Sektor Industri Manufaktur. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 9(1), 45–56.

- Jalil, A., & Tura, T. B. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yongjin Javasuka Garment Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEMB)*, 3(4), 210–220.
- Lestari, D., & Kurniawan, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 120–130.
- Ningtyas, I. S. P., & Hidayati, R. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Mutasi terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(12), 867–877.
- Nugraha, D., & Santoso, H. (2022). Analisis simultan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 14(2), 88–99.
- Pratama, A. R., & Surya, D. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Swasta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(3), 201–210.
- Putra, I. G. A., & Kurniawan, B. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(1), 33–44.
- Rahman, F., & Putri, S. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 33–42.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Santoso, B., & Nugroho, Y. (2023). Peran Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 98–110.
- Sari, N., & Wijaya, R. (2022). Disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 19(4), 210–221.
- Setiawan, B., & Yusuf, M. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), 1–12.
- Sugiana, A., & Tarwijo. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PITS Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 3(4), 410–420.
- Wibowo, H., & Hartono, T. (2020). Disiplin Kerja sebagai Determinan Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 5(1), 15–25.
- Widarjono, A. (2020). *Ekonometrika pengantar dan aplikasinya*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Zuliansyah, M. Y., & Sopandi, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT F1 Logix Indonesia Cikarang Pusat. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 3(9), 55–65.