

Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada CV Anugerah Mulya Rejeki

Wahyu Krisnawan^{1*}, Bowo Santoso²

^{1,2}Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Indonesia

Alamat: Jl. Rungkut Madya, Gn. Anyar, Kec. Gn. Anyar, Surabaya, Jawa Timur 60294

*Korespondensi penulis: 22012010164@student.upnjatim.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of work discipline and the physical work environment on employee performance at CV Anugerah Mulya Rejeki. This topic is important in the field of human resource management because work discipline and the physical work environment are key factors influencing employee performance, particularly in the increasingly competitive plastic industry. This research was conducted to provide a deeper understanding of how work discipline and the physical work environment can be utilized by companies to improve performance and ensure business sustainability. This study employs a quantitative approach using SPSS with multiple linear regression analysis. The sample consists of 34 respondents selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires distributed to employees of CV Anugerah Mulya Rejeki. The results show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, while the physical work environment does not have a significant effect on employee performance.*

Keywords: *Employee Performance; Physical work environment; Work Discipline*

Abstrak. Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Anugerah Mulya Rejeki. Topik ini penting dalam bidang sumber daya manusia karena disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik merupakan beberapa faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan untuk kasus kali ini difokuskan pada industri plastik yang semakin kompetitif. Penelitian ini dilakukan untuk memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik dapat digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja demi keberlangsungan perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode SPSS Analisis regresi linear berganda. Sampel terdiri dari 34 responden yang dipilih menggunakan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan CV Anugerah Mulya Rejeki. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja Fisik.

1. LATAR BELAKANG

Kinerja karyawan sering jadi penentu utama maju atau tidaknya sebuah perusahaan, apalagi di sektor manufaktur yang sangat mengandalkan efisiensi kerja. Di tengah persaingan industri plastik yang semakin ketat, CV Anugerah Mulya Rejeki yang berlokasi di Ketajen, Gedangan, Sidoarjo, dihadapkan pada tantangan untuk menjaga performa karyawannya tetap stabil dan optimal. Kondisi di lapangan sendiri, muncul beberapa masalah yang cukup terasa, seperti keterlambatan masuk kerja hingga ketidakhadiran karyawan. Selain itu, ada juga keluhan mengenai fasilitas kerja yang kurang memadai karena sering mengalami perbaikan dan kondisi tempat kerja yang kurang nyaman. Beberapa hal tadi menunjukkan bahwa perlu dilakukan analisis yang lebih mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja serta kondisi lingkungan kerja fisik.

Fenomena yang terjadi di CV Anugerah Mulya Rejeki menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum mampu mencapai target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kondisi ini diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya masalah disiplin kerja seperti keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan, serta keluhan terkait fasilitas dan kondisi tempat kerja yang kurang diperhatikan. Keadaan tersebut dapat menghambat kelancaran proses produksi dan pada akhirnya memengaruhi pencapaian target operasional perusahaan. Indikasi ini terlihat dari data capaian produksi selama periode 2022–2024 pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Capaian Produksi

No	Tahun	Target Produksi (ton/tahun)	Realisasi Produksi (ton/tahun)
1	2022	300	260
2	2023	300	245
3	2024	300	260

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa adanya tujuan yang tidak tercapai dari harapan perusahaan, dimana realisasi seluruhnya masih berada di bawah target yang ditetapkan yaitu 300 ton per tahun. Kondisi ini menunjukkan adanya permasalahan yang kemungkinan dipengaruhi oleh rendahnya disiplin kerja karyawan, seperti ketidaktepatan waktu, kurangnya kepatuhan terhadap aturan, serta tidak optimalnya tanggung jawab dalam bekerja. Selain itu, lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung, seperti fasilitas kerja yang belum memadai dan kondisi tempat kerja yang kurang nyaman, juga dapat menjadi faktor penghambat dalam mencapai target produksi.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elnito dan Siamto (2024) telah menguji kedua faktor tersebut, namun itu dilakukan pada perusahaan skala besar dan pada penelitian kali ini difokuskan pada perusahaan skala kecil. Dibandingkan dengan perusahaan besar yang biasanya telah memiliki sistem kerja serta fasilitas yang lebih terstruktur, perusahaan skala kecil umumnya masih menghadapi berbagai keterbatasan, baik dari sisi sumber daya maupun pengelolaan operasional. Kondisi tersebut membuat faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik menjadi semakin penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, hubungan antara kedua faktor tersebut dengan kinerja karyawan pada perusahaan skala kecil menjadi topik yang menarik untuk diteliti.

2. KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja (*Work Discipline*)

Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan mampu mematuhi aturan, prosedur, dan standar yang berlaku di perusahaan secara sadar dan konsisten. Menurut Kirana (2022), disiplin kerja dipandang sebagai tingkat kepatuhan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar kerja, SOP, dan etika perusahaan. Menurut Mangkunegara (2019), indikator disiplin kerja mencakup beberapa meliputi ketaatan, ketepatan waktu, kehadiran, tanggung jawab terhadap tugas, kepatuhan etika kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Helfayet dan Lestari (2024) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja akan mengalami peningkatan.

Lingkungan Kerja Fisik (*The physical work environment*)

Lingkungan kerja fisik mencakup berbagai kondisi nyata yang secara langsung dirasakan karyawan saat bekerja, seperti pencahayaan, suhu ruangan, tata letak ruang, hingga ketersediaan serta fungsi fasilitas kerja. Menurut Sedarmayanti (2019), lingkungan kerja fisik merupakan segala kondisi di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi tingkat kenyamanan, kepuasan, dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2019), indikator lingkungan kerja fisik dapat diketahui melalui beberapa aspek penting seperti pencahayaan, peralatan kerja terjamin, suhu, dan kebersihan area kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Helfayet dan Lestari (2024) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi lingkungan kerja fisik, maka kinerja akan mengalami peningkatan.

Kinerja Karyawan (*employee performance*)

Kinerja karyawan pada dasarnya mencerminkan kemampuan individu dalam menghasilkan output secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Hasibuan (2020), kinerja merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal. Menurut Mangkunegara (2019) dan Sedarmayanti (2019), indikator kinerja mencakup beberapa meliputi kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, efisiensi sumber daya, dan ketepatan waktu. Kinerja karyawan tentunya melibatkan kedua faktor berikut yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik.

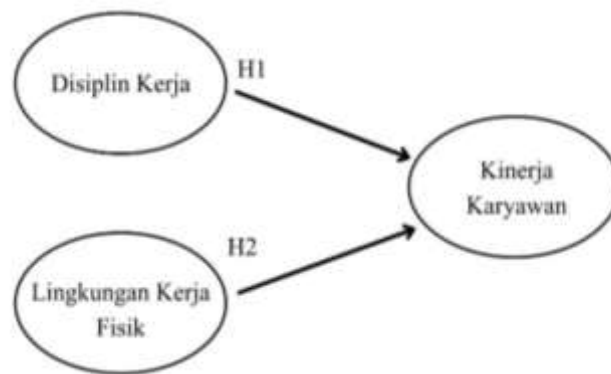
Hubungan Antar Variabel

a. Disiplin kerja dengan kinerja karyawan

Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan itu baik untuk keberlangsungan perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi biasanya bekerja lebih teratur, tepat waktu, dan mematuhi standar operasional yang telah ditetapkan, sehingga hasil kerja yang dicapai menjadi lebih optimal.

b. Lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan

Lingkungan kerja fisik yang sangat diperhatikan dapat membuat karyawan nyaman untuk bekerja di perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan memadai memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika kondisi tempat kerja mendukung, karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan lebih baik dan merasa lebih nyaman selama bekerja. Sedarmayanti menjelaskan bahwa faktor-faktor seperti pencahayaan yang cukup, suhu ruangan yang sesuai, kebersihan lingkungan, serta tingkat keamanan yang baik dapat membantu meningkatkan fokus kerja dan mengurangi rasa lelah. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif sehingga hasil kerja juga meningkat. Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Sedangkan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV Anugerah mulya rejeki.

H2 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV Anugerah mulya rejeki.

3. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data meliputi kuesioner dengan skala likert yang dibuat dalam *google forms* lalu disebarkan pada 34 karyawan CV Anugerah Mulya Rejeki yang menjadi populasi sekaligus sampel jenuh penelitian. Data yang diperoleh terdiri dari data primer (kuesioner) dan sekunder (data internal perusahaan dan studi kepustakaan). Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan software statistik SPSS. Sebelum berlanjut pada hasil dan pembahasan, berikut tabel operasionalisasi variabel pada penelitian ini:

Tabel 2 Variabel dan Indikator

Variabel	Indikator	Sumber
Disiplin kerja (X1)	Ketaatan, ketepatan waktu, kehadiran, tanggung jawab, etika kerja	Mangkunegara (2019)
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Pecahaya, Ventilasi/suhu, fasilitas terjamin, kebersihan	Sedarmayanti (2019)
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas, kuantitas, ketepatan, efisiensi sumber daya	Mangkunegara (2019)

Operasionalisasi variabel disusun dengan dasar indikator yang diadaptasi dari teori yang relevan. Setelah operasionalisasi variabel terdapat uji instrumen yaitu uji validitas yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu diukur dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu menghasilkan data yang konsisten ketika digunakan berulang kali.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Data karakteristik responden ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden yang terlibat dalam penelitian. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, karakteristik responden terbagi menjadi sebagai berikut:

Jenis Kelamin

Responden didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 26 orang dengan presentase 73,5%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 8 orang dengan presentase 26,5%.

Tabel 3 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Perempuan	8	26,5 %
2	Laki - Laki	26	73,5 %
Total		34	100 %

Sumber : Peneliti, 2026

Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa karyawan yang bekerja lebih dari 5 tahun berjumlah 28 orang dengan presentase 82,4%, sedangkan yang dibawah 5 tahun berjumlah 6 orang dengan presentase 17,6%.

Tabel 4 Masa Kerja responden

No	Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1	> 5 Tahun	28	82,4 %
2	< 5 Tahun	6	17,6 %
Total		34	100 %

Sumber : Peneliti, 2026

Uji Data

Uji Validitas

Dapat dilihat bahwa semua indikator dalam variabel penelitian telah memenuhi kriteria valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi dari setiap item yang sebesar 0,00, lebih kecil dari batas yang ditetapkan yaitu 0,05, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan layak digunakan. Di samping itu, nilai korelasi Pearson pada masing-masing indikator juga tergolong tinggi dan berada di atas batas minimum yang umumnya digunakan, yaitu $\geq 0,30$.

Tabel 5 Uji Validitas

Indikator	Signifikansi	Pearson correlation	Keterangan
X1.1	0,00	0,640	Valid
X1.2	0,00	0,872	Valid
X1.3	0,00	0,902	Valid
X1.4	0,00	0,943	Valid
X1.5	0,00	0,685	Valid
X2.1	0,00	0,658	Valid
X2.2	0,00	0,831	Valid

X2.3	0,00	0,652	Valid
X2.4	0,00	0,873	Valid
Y1	0,00	0,842	Valid
Y2	0,00	0,776	Valid
Y3	0,00	0,581	Valid
Y4	0,00	0,774	Valid

Sumber : Peneliti, 2026

Uji Reliabilitas

Berikut ini Berdasarkan hasil pengujian, diketahui kalau hasil pengujian untuk disiplin kerja (X1), diketahui bahwa perolehan nilai reliabilitas melalui uji cronbach alpha sebesar $0,873 > 0,06$, menyatakan melalui hasil ini bisa ditentukan variabel X1 berstatus reliabel. Selanjutnya untuk lingkungan kerja fisik (X2), diketahui bahwa perolehan nilai reliabilitas melalui uji cronbach alpha sebesar $0,737 > 0,06$ dan terakhir untuk kinerja karyawan (Y), diketahui bahwa perolehan nilai reliabilitas melalui uji cronbach alpha sebesar $0,727 > 0,06$, menyatakan melalui hasil ini bisa ditentukan variabel Y berstatus reliabel.

Tabel 6 Uji Reliabilitas Variabel

	Chronbach Alpha
Disiplin kerja	0,873
Lingkungan kerja fisik	0,737
Kinerja karyawan	0,727

Sumber : Peneliti, 2026

Analisis Data

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk, diperoleh nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,66 dan 0,196 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan layak untuk digunakan dalam analisis.

Tabel 7 Uji normalitas

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.145	34	.066	.957	34	.196

Sumber : Peneliti, 2026

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, diketahui bahwa kedua variabel memiliki nilai tolerance sebesar 0,997 yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,003 yang lebih kecil

dari 3, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja (Y) tidak mengalami masalah multikolinearitas dan berada dalam kondisi yang baik.

Tabel 8 Uji multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic tolerance	VIF
Disiplin kerja	,997	1,003
Lingkungan kerja fisik	,997	1,003

Sumber : Peneliti, 2026

Uji Heterokedastisitas

Sesuai hasil dari pengujian yang dilaksanakan didapati kalau signifikansi dari seluruh variabel bebas nilainya lebih tinggi dari 0,05, sehingga bisa dikatakan kalau terhindar dari heterokedastisitas.

Tabel 9. Uji Glejser Heterokedastisitas

Model	f	Sig
1 Regresion	.929	.406

Sumber : Peneliti, 2026

Tabel 10 Uji Glejser Heterokedastisitas

Model	Sig.
1 (Constant)	.839
Disiplin Kerja	.479
Lingkungan kerja fisik	.240

Sumber : Peneliti, 2026

Analisis Regresi Linear Berganda

Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 1.225 bertanda positif menunjukkan ketika disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik dianggap tetap maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 1.225, sementara itu disiplin kerja (X1) mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan dan koefisien lingkungan kerja fisik (X2) setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 11 Regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.225	1.601		.765	.450
1 Disiplin Kerja	.579	.061	.862	9.495	.000
Lingkungan Kerja Fisik	.180	.139	.117	1.293	.206

Sumber : Peneliti, 2026

Uji F

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 1 Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	171.905	2	85.953	45.383	.000b
	Residual	58.713	31	1.894		
	Total	230.618	33			

Sumber : Peneliti, 2026

Uji T

Berdasarkan hasil uji t pada tabel, diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai signifikansi sebesar 0,206 yang lebih besar dari 0,05 sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 13 Uji T

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.225	1.601		.765	.450
	Disiplin Kerja	.579	.061	.862	9.495	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.180	.139	.117	1.293	.206

Sumber : Peneliti, 2026

Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui nilai R Square sebesar 0,745 yang menunjukkan bahwa 74,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja dalam penelitian, sedangkan sisanya sebesar 25,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang tidak dianalisis.

Tabel 2 Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863a	.745	.729	1.37621

Sumber : Peneliti, 2026

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan, menjalankan tanggung jawab, serta memanfaatkan waktu kerja secara efektif, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kedisiplinan yang baik mendorong karyawan untuk bekerja secara konsisten, menyelesaikan tugas sesuai target, serta meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga produktivitas organisasi dapat meningkat. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Helfayet dan Lestari (2024) pada PT Nippo Mechatronics Indonesia yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua (H2) ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik bukan merupakan faktor utama yang menentukan tingkat kinerja karyawan pada objek penelitian. Hal tersebut diduga karena karyawan telah mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan kerja yang ada dan lebih memfokuskan diri pada penyelesaian tugas serta tanggung jawab pekerjaan. Dengan demikian, meskipun terdapat variasi dalam kondisi lingkungan kerja fisik, kinerja karyawan relatif tidak mengalami perubahan yang berarti. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Helfayet dan Lestari (2024) pada PT Nippo Mechatronics Indonesia yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut dimungkinkan disebabkan oleh karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, serta kondisi lingkungan kerja yang berbeda pada masing-masing objek penelitian.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Disiplin kerja mampu mendukung kinerja karyawan di CV Anugerah Mulya Rejeki yang terlihat dari H1 yang diterima. Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi aturan, hadir tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target mampu meningkatkan efektivitas kerja dan membantu tercapainya target perusahaan. Selanjutnya yaitu lingkungan kerja fisik tidak

mampu mendukung kinerja karyawan di CV Anugerah Mulya Rejeki yang terlihat dari H2 yang ditolak. Karyawan mampu beradaptasi pada kondisi lingkungan kerja fisik dan fokus pada penyelesaian kerjanya.

Saran

Penting bagi perusahaan untuk terus meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui penerapan aturan yang jelas, pengawasan yang konsisten berbasis digital untuk mengatasi keterlambatan, serta pemberian sanksi dan memberikan penghargaan (*reward*) secara adil. Langkah-langkah tersebut diharapkan mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak memberikan pengaruh yang signifikan, perusahaan tetap perlu memastikan kondisi lingkungan kerja tetap nyaman, aman, dan mampu mendukung aktivitas karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih saya sampaikan kepada Bapak Drs.Ec. Bowo Santoso, M.M. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga, serta memberikan arahan dan bimbingan dengan penuh kesabaran. Serta Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada teman-teman seperjuangan di Program Studi Manajemen, yang senantiasa menghadirkan motivasi dan berjuang bersama.

DAFTAR REFERENSI

- Arifin, M. Z., & Setiawan, H. (2021). *Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 345–356. <https://doi.org/10.32502/jim.v9i3.4921>
- Astuti, D., & Lestari, S. (2023). *Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada industri manufaktur di Jawa Timur*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11(2), 145–158. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jmk/article/view/49312>
- Birowo, M., & Ahsani, R. (2024). *Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Pabrik Tahu Sari Klaten*. *TEEWAN Journal*, 6(1), 77–86. <https://teewanjournal.com/index.php/peng/article/download/995/331/1751>
- Elnito, G. S., & Siamto, W. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Proteindotama Cipta Pangan Kota Jakarta Selatan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JISM/article/view/48963>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafidzah, N., Ningsih, R., & Arifin, M. (2023). *Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 231–242. <https://journal.trunojoyo.ac.id/jim/article/view/18232>

- Handayani, R. (2022). *Kepuasan kerja, kepemimpinan, dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 8(3), 102–113. <https://ejournal.uns.ac.id/jeb/article/view/42145>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Helfayet, M. J., & Lestari, D. (2024). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Nippo Mechatronics Indonesia*. Cakrawala: Jurnal Ekonomi dan Manajemen. <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/article/view/250>
- Hidayat, T., Nugroho, A., & Putri, D. (2023). *Analisis faktor employee engagement terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Manajemen Organisasi, 14(2), 123–134. <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jmo/article/view/44680>
- Kirana, I. B. G. A. (2022). *The effect of work environment, work discipline, and work motivation on employee performance in manufacturing company*. European Journal of Business and Management Research, 7(3). <https://www.ejbm.org/index.php/ejbm/article/view/1396>
- Kurniawan, B., & Oktavianti, N. (2024). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok*. Jurnal Manajemen dan Wirausaha. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JMW/article/view/47997>
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Najarudin, N., & Susanto, N. (2024). *Analisis disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Ess Jay Studios Jakarta Barat*. Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 1(3). <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/article/view/177>
- Nurhidayat, M. A., Rahmawati, E., & Pratama, A. (2025). *The influence of work discipline and physical work environment on employee performance at PT Java Smartindo*. International Journal of Applied Business and Management. <https://doi.org/10.55927/ijabm.v4i1.107>
- Prasetyo, A., & Setiawan, B. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 9(3), 112–120.
- Prasetyani, D., Kustini, E., & Sari, R. (2023). *The effect of physical work environment and work discipline on employee performance at PT Sigap Dasa Perkasa in South Jakarta*. International Journal of Management and Leadership. <https://journal.admi.or.id/index.php/IJML/article/view/1922>
- Pratama, A., & Widodo, B. (2023). *Hubungan disiplin kerja dan produktivitas pada karyawan pabrik plastik di Jawa Tengah*. Jurnal Administrasi Bisnis, 10(1), 55–67. <https://ejournal.undip.ac.id/jab/article/view/51230>
- Pratama, A., & Hidayat, R. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Yamaha Music Manufacturing Indonesia*. <https://journal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/41574>
- Putra, A. P., & Mariana, D. (2022). *Transformasi manajemen SDM pada era digital: Tantangan dan peluang*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 13(2), 112–124. <https://doi.org/10.29244/jmo.v13i2.39789>

- Rahayu, E., & Putra, F. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan*. Jurnal Administrasi dan Industri, 11(1), 44–52.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik (Edisi ke-3). Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2019). Tata kerja dan produktivitas kerja. Mandar Maju.
- Siahaan, A. R., & Sulaiman, F. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai PT Beringin Jaya Kabupaten Simalungun*. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 6(3). <https://doi.org/10.32493/frkm.v6i3.27472>
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Suryani, N., & Pratama, R. (2023). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan*. Jurnal Manajemen Indonesia, 14(2), 112–120.
- Trihatmo, A., & Tilova, N. (2024). *Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Altrak 1978 Jakarta Selatan*. AMANAH: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, 3(1). <https://jurnalamanah.com/index.php/AMANAH/article/view/166>
- Wahyudi, D., & Puspitasari, N. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas dan kinerja karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, 11(1), 74–85. <https://journal.ugm.ac.id/jmsdm/article/view/40212>
- Wahyuni, R., & Nurhayati, S. (2021). *Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan*. Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi, 8(2), 55–63.
- Winata, R., & Mulyani, S. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Penta Valent Cabang Tangerang*. Jurnal Ilmiah Perkembangan Ekonomi dan Riset. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/39674>
- Yohanson, A. K. (2021). *Lingkungan kerja fisik dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Konverta Mitra Abadi*. Jurnal Manajemen Bisnis, 4(3), 101–112. <https://jurnal.umitra.ac.id/index.php/JMB/article/view/716>
- Yuliani, R. (2022). *Dampak keterlambatan pasokan bahan baku terhadap produktivitas produksi pada industri plastik*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia, 7(1), 88–96.