AKADEMIK E-ISSN 2774-888X
Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis
Vol. 6, No. 1, Januari 2026

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dyna Tangerang Selatan

Fahmi Susanti[1], Laila Lstiani Putri[2], Indri Indirasari[3]
Universitas Pamulang, Indonesia
dosen02302@unpam.ac.id

Submitted: 16th Sept 2025 | **Edited**: 22nd Dec 2025 | **Issued**: 01st Jan 2026

Cited on: Susanti, F., Putri, L. L., & Indirasari, I. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dyna Tangerang Selatan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 6*(1), 473-483.

ABSTRACT

Employee performance is a critical factor in achieving organizational goals, and it can be significantly influenced by the work environment and work discipline. In the context of PT Dyna – South Tangerang, understanding these factors is essential to enhance productivity and employee satisfaction. This study aims to examine the effect of the work environment and work discipline on employee performance, both individually and simultaneously. A quantitative research method was employed, using random sampling, resulting in a sample of 51 respondents. Data were analyzed using SPSS version 26, and the analysis techniques included simple and multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, validity and reliability tests, normality, heteroscedasticity, multicollinearity, autocorrelation tests, as well as t-tests and F-tests. The results indicate that both the physical work environment and work discipline have a significant positive effect on employee performance. Employees who work in a comfortable, safe, and supportive environment and exhibit high levels of discipline tend to perform better. Moreover, the combined influence of a conducive work environment and strong discipline creates a positive synergy that enhances motivation, efficiency, and overall work quality. These findings highlight the importance for organizations to invest in improving workplace conditions and fostering a disciplined work culture as strategic approaches to boost performance and productivity.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance, Organizational Productivity, Workplace Efficiency

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis bagi organisasi karena meskipun perusahaan memiliki peralatan modern dan teknologi tinggi, manusia tetap menjadi penggerak utama pencapaian visi dan misi perusahaan. Sayangnya, dalam praktiknya, karyawan seringkali diperlakukan semata sebagai faktor produksi yang harus ditekan untuk meningkatkan kinerja, tanpa memperhatikan kesejahteraan dan kenyamanan mereka. Pendekatan semacam ini berisiko menurunkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan

lingkungan kerja yang baik, baik fisik maupun non-fisik, untuk menghasilkan karyawan yang unggul dan efisien (Alief, Naninsih, & Hamid, 2018).

Lingkungan kerja fisik mencakup kenyamanan ruang kerja, ventilasi, kebersihan, keamanan, dan fasilitas pendukung seperti tempat ibadah. Penelitian menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sitorus dan Mesra (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja yang nyaman meningkatkan efektivitas kerja, sedangkan Jamaludin dan Santoso (2024) menyatakan bahwa kualitas fisik lingkungan kerja memengaruhi motivasi dan kinerja secara langsung. Hal ini menunjukkan bahwa perhatian terhadap kondisi fisik lingkungan kerja bukan hanya faktor pelengkap, melainkan elemen kunci dalam pengelolaan SDM.

Selain lingkungan fisik, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan perusahaan, ketepatan waktu, tanggung jawab individu maupun kelompok, serta inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Penelitian Prasetiyani, Kustini, dan Sari (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui peningkatan motivasi kerja. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih produktif dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang telah ditetapkan.

Kombinasi antara lingkungan kerja fisik yang kondusif dan disiplin kerja yang tinggi dapat menciptakan sinergi yang memperkuat kinerja karyawan. Dumilah, Warni, dan Ellesia (2023) menyatakan bahwa interaksi antara faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja meningkatkan motivasi, efisiensi, dan kualitas hasil kerja. Penelitian Tulhusnah, Puryantoro, dan Rasidi (2020) juga menekankan pentingnya kedua faktor ini untuk menciptakan kinerja optimal dalam organisasi. Dengan kata lain, kedua variabel saling memperkuat, sehingga perhatian terhadap salah satunya saja tidak cukup untuk mendorong kinerja maksimal.

Fenomena di PT Dyna Tangerang Selatan menunjukkan adanya permasalahan terkait lingkungan kerja fisik dan disiplin karyawan. Data kinerja tahun 2021–2023 menunjukkan penurunan kuantitas kerja dari 80% menjadi 70% dan total kinerja dari 88% menjadi 82%. Beberapa masalah yang ditemukan antara lain keterlambatan datang ke kantor, ketidakpatuhan terhadap aturan perusahaan, dan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diemban. Kondisi ini menunjukkan perlunya evaluasi

terhadap penerapan lingkungan kerja fisik yang kondusif dan disiplin kerja sebagai penggerak kinerja karyawan.

Meskipun banyak penelitian telah menelaah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja, masih terdapat keterbatasan penelitian yang mengkaji kedua variabel secara simultan di perusahaan swasta Indonesia. Faadillah dan Noermijati (2023) meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, namun disiplin kerja tidak dimasukkan sebagai variabel utama. Hal ini menunjukkan adanya gap penelitian terkait kombinasi kedua variabel dalam konteks perusahaan swasta.

Selain itu, penelitian sebelumnya cenderung fokus pada disiplin kerja dan motivasi, tanpa memperhatikan kualitas fisik lingkungan kerja secara spesifik. Riwukore, Marnisah, dan Habaora (2022) meneliti pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja, tetapi variabel lingkungan fisik kurang diperhatikan. Alief, Naninsih, dan Hamid (2018) menekankan pentingnya disiplin dan budaya organisasi, namun penelitian tersebut belum menguji lingkungan fisik secara komprehensif. Dengan demikian, penelitian mengenai pengaruh simultan lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan masih relevan untuk dilakukan.

Berdasarkan fenomena tersebut dan gap penelitian yang ada, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Dyna Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung, serta menerapkan disiplin kerja yang efektif, sehingga kinerja karyawan meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang ada di tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, kesejahteraan, dan kinerja karyawan (Sitorus & Mesra, 2021). Lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik seperti kebersihan, ventilasi, pencahayaan, dan keamanan, tetapi juga aspek non-fisik seperti hubungan antarpegawai, budaya organisasi, dan dukungan manajerial. Lingkungan kerja yang kondusif diyakini dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja,

dan produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menimbulkan stres, menurunkan kinerja, dan meningkatkan angka ketidakhadiran (Jamaludin & Santoso, 2024). Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu memperhatikan penciptaan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan, tata tertib, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, baik secara individu maupun kelompok (Alief, Naninsih, & Hamid, 2018). Kedisiplinan mencakup ketepatan waktu, ketaatan terhadap instruksi kerja, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta konsistensi dalam menjalankan kewajiban pekerjaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung menunjukkan kinerja lebih baik, karena mereka mampu bekerja sesuai standar yang diharapkan, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan produktivitas organisasi (Dumilah, Warni, & Ellesia, 2023). Oleh karena itu, penerapan budaya disiplin dalam organisasi menjadi salah satu strategi penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan menciptakan karyawan yang bertanggung jawab dan profesional.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Riwukore, Marnisah, & Habaora, 2022). Kinerja mencakup aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja karyawan yang baik mencerminkan kemampuan individu dalam menggunakan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien untuk mencapai target organisasi, serta menjadi indikator keberhasilan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja (Faadillah & Noermijati, 2023). Oleh karena itu, evaluasi kinerja karyawan penting untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, dan strategi pengembangan karyawan agar organisasi dapat mencapai tujuan secara optimal.

Kerangka Konseptual Penelitian

Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi kantor, pencahayaan, ventilasi, kebersihan, keamanan, dan fasilitas pendukung lain yang mendukung kenyamanan kerja. Teori ergonomi dan psikologi lingkungan menyatakan bahwa lingkungan kerja

yang kondusif dapat meningkatkan konsentrasi, motivasi, dan efisiensi karyawan, sehingga berdampak positif terhadap kinerja (Jamaludin & Santoso, 2024; Tulhusnah, Puryantoro, & Rasidi, 2020). Dengan kata lain, ketika karyawan bekerja di ruang yang aman, nyaman, dan terorganisir, mereka cenderung menunjukkan produktivitas lebih tinggi dan kesalahan kerja lebih sedikit.

Selain lingkungan fisik, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam mematuhi aturan, prosedur, dan jadwal yang ditetapkan oleh perusahaan. Teori perilaku organisasi menekankan bahwa kedisiplinan mencerminkan komitmen dan tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas (Alief, Naninsih, & Hamid, 2018; Dumilah, Warni, & Ellesia, 2023). Karyawan yang disiplin cenderung mengelola waktu dan sumber daya dengan lebih baik, sehingga target kerja tercapai secara konsisten dan kualitas hasil kerja meningkat.

Lingkungan kerja fisik yang mendukung dan disiplin kerja yang tinggi dapat menciptakan sinergi positif dalam organisasi. Berdasarkan penelitian sebelumnya, interaksi kedua faktor ini tidak hanya berdampak secara individual, tetapi juga memperkuat motivasi, efisiensi, dan kualitas kinerja secara keseluruhan (Prasetiyani, Kustini, & Sari, 2023; Faadillah & Noermijati, 2023). Artinya, organisasi yang memperhatikan aspek fisik tempat kerja sekaligus menegakkan budaya disiplin akan lebih mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan strategis perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antarvariabel. Penelitian dilaksanakan di PT Dyna, yang berlokasi di Kawasan Industri Taman Tekno blok F2 No. 12A BSD, Kecamatan Serpong, Kota Tangerang Selatan, Banten 15314. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan yang relevan dengan fokus penelitian, dan sampel diambil sebanyak 51 orang menggunakan teknik simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup dengan skala Likert sebagai pilihan jawaban, yang memungkinkan pengukuran sikap, persepsi, atau opini responden secara kuantitatif. Skala Likert yang digunakan membantu menyederhanakan pengolahan data dan memudahkan analisis hubungan antarvariabel. Selanjutnya, data yang terkumpul diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 26 untuk memastikan keakuratan pengolahan data statistik dan mempermudah pengujian hipotesis penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk melihat pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Sebelum analisis regresi, dilakukan serangkaian uji statistik, termasuk uji deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data, uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen pengumpulan data layak digunakan, serta uji asumsi klasik untuk memenuhi syarat analisis regresi. Dengan prosedur ini, penelitian diharapkan mampu menghasilkan temuan yang valid, reliabel, dan memberikan gambaran hubungan antarvariabel yang jelas bagi PT Dyna.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh 30 butir pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dari nilai korelasi Pearson masing-masing item yang semuanya lebih besar daripada standar minimal validitas sebesar 0,30. Artinya, setiap pertanyaan yang diajukan mampu mengukur variabel yang dimaksud secara konsisten dan relevan. Dengan kata lain, responden memberikan jawaban yang mencerminkan karakteristik atau fenomena yang ingin diteliti, sehingga data yang diperoleh dapat diandalkan untuk dianalisis lebih lanjut. Validitas ini penting karena menentukan kualitas instrumen penelitian; kuesioner yang valid memastikan bahwa hubungan antar variabel yang dianalisis benar-benar mencerminkan fenomena nyata di lapangan, bukan hasil kebetulan atau ketidaksesuaian pengukuran.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan, seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai Cronbach’s Alpha di atas standar minimum 0,60, sehingga dapat dikategorikan reliabel. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) memiliki

nilai 0,832, variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,910, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,882. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan konsisten dalam mengukur masing-masing variabel, sehingga data yang diperoleh dapat dipercaya untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan metode statistik yang telah ditentukan.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari batas α 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian terdistribusi secara normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi. Dengan data yang normal, analisis statistik parametrik seperti regresi linear berganda dapat diterapkan, sehingga hasil analisis lebih valid dan dapat diinterpretasikan dengan keandalan yang tinggi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan analisis regresi diperoleh persamaan Y = 26,078 + 0,166X1 + 0,220X2. konstanta sebesar 26,078 menunjukkan nilai dasar kinerja karyawan ketika variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak berubah. Nilai positif ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan secara inheren memiliki tingkat dasar yang cukup baik, bahkan tanpa adanya peningkatan signifikan dari kedua variabel bebas. Hal ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi tidak hanya oleh kondisi eksternal, tetapi juga oleh motivasi internal dan pengalaman kerja individu.

Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebesar 0,166 menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja fisik akan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain, setiap kenaikan satu satuan dalam kualitas lingkungan kerja fisik misalnya pencahayaan yang memadai, ventilasi yang baik, dan kenyamanan fasilitas akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,166 satuan. Hal ini sesuai dengan teori Herzberg tentang faktor motivasi dan higienis, di mana kondisi fisik dan lingkungan kerja yang baik dapat meminimalkan ketidakpuasan karyawan dan mendorong produktivitas yang lebih tinggi.

Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,220 menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang lebih besar dibandingkan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan satu satuan dalam disiplin kerja

karyawan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,220 satuan. Hal ini menguatkan pandangan teori perilaku organisasi bahwa karyawan yang disiplin cenderung lebih fokus, patuh pada aturan perusahaan, dan mampu menyelesaikan tugas sesuai target, sehingga kinerja secara keseluruhan meningkat (Simbolon, 2022).

Secara praktis, hasil penelitian ini menekankan pentingnya peran manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sekaligus menegakkan disiplin karyawan (Harahap, et al., 2021). Lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong kenyamanan psikologis dan fisik karyawan, sedangkan disiplin yang baik akan memastikan konsistensi dan efektivitas kinerja (Hasibuan, 2021). Keduanya saling melengkapi; lingkungan kerja yang kondusif tanpa disiplin mungkin tidak cukup, begitu pula disiplin tanpa dukungan lingkungan yang layak dapat menurunkan efektivitas karyawan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor internal karyawan, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan etos kerja, memiliki peran yang lebih dominan dalam menentukan produktivitas dibandingkan faktor eksternal. Teori McGregor mengenai teori X dan Y menjelaskan bahwa manajer perlu memahami motivasi dan perilaku karyawan (Sudaryo, et al., 2019), karyawan yang disiplin (mengikuti teori Y) akan berkontribusi lebih besar pada kinerja positif perusahaan.

Penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan memerlukan pendekatan ganda: perbaikan lingkungan kerja fisik dan peningkatan disiplin kerja. Kombinasi kedua faktor ini akan menghasilkan kinerja yang optimal. Dari perspektif manajemen strategis, hasil ini memberikan arahan bagi perusahaan untuk tidak hanya fokus pada fasilitas fisik, tetapi juga membangun budaya disiplin yang kuat. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai efisiensi operasional dan produktivitas yang berkelanjutan.

Koefisien Determinasi

Hasil anaisis regresi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 29,2%, sedangkan sisanya sebesar 70,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Perspektif teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

menegaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2019), pengelolaan sumber daya manusia yang efektif mencakup penyediaan fasilitas kerja yang memadai dan penerapan disiplin yang konsisten, sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal.

Lingkungan kerja fisik yang baik memiliki implikasi psikologis dan perilaku yang signifikan terhadap karyawan. Teori perilaku organisasi, seperti yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2019), menyatakan bahwa kondisi fisik yang nyaman dapat meningkatkan motivasi, mengurangi stres, dan memperkuat sikap positif karyawan. Oleh karena itu, perbaikan fasilitas, pencahayaan, ventilasi, dan ergonomi dapat menjadi strategi manajerial untuk mendorong produktivitas. Karyawan yang merasa lingkungan kerjanya mendukung cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih proaktif dan berorientasi pada pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini. Perspektif teori MSDM menekankan bahwa kedisiplinan karyawan merupakan fondasi konsistensi dan tanggung jawab dalam pekerjaan (Armstrong, 2020). Karyawan yang disiplin tidak hanya mematuhi aturan dan prosedur, tetapi juga menunjukkan perilaku proaktif, mampu mengatur waktu dengan baik, dan berorientasi pada hasil. Hal ini sejalan dengan teori perilaku yang menyatakan bahwa perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh norma, aturan, dan penguatan positif maupun negatif, sehingga disiplin menjadi determinan penting dari kinerja.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perusahaan perlu menerapkan pendekatan holistik dalam pengelolaan karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif perlu dikombinasikan dengan sistem disiplin yang jelas dan adil. Selain itu, manajer harus menyadari bahwa faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi juga memiliki peran signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, program pengembangan SDM harus mencakup berbagai aspek yang saling mendukung agar kinerja karyawan meningkat secara menyeluruh.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kombinasi lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja, namun tidak cukup menjelaskan keseluruhan variasi kinerja karyawan. Perspektif teori MSDM dan teori perilaku menekankan pentingnya pendekatan multidimensional dalam manajemen

karyawan. Penelitian lanjutan disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja, seperti motivasi intrinsik, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja, sehingga perusahaan dapat merancang strategi manajemen yang lebih komprehensif dan efektif.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, meskipun kontribusinya relatif moderat. Hal ini mengindikasikan bahwa pengelolaan faktor internal perusahaan, seperti fasilitas fisik yang memadai dan penerapan disiplin kerja yang konsisten, memang penting untuk mendukung produktivitas karyawan. Secara praktis, perusahaan perlu menyadari bahwa kinerja karyawan bukan hanya ditentukan oleh satu atau dua faktor, melainkan oleh kombinasi berbagai elemen, baik yang bersifat fisik, psikologis, maupun manajerial.

Dari perspektif manajemen, temuan ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menegakkan disiplin secara adil. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan motivasi, fokus, dan efisiensi, sementara disiplin kerja memastikan konsistensi dan tanggung jawab karyawan. Implikasi bagi manajemen adalah perlunya strategi holistik dalam pengelolaan SDM, di mana peningkatan kualitas fasilitas dan aturan kerja dikombinasikan dengan pembinaan perilaku kerja, komunikasi yang baik, serta penguatan budaya kerja yang mendukung kinerja optimal.

Fakta bahwa 70,8% variasi kinerja dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti membuka peluang bagi penelitian lanjutan. Faktor-faktor seperti motivasi intrinsik, kepemimpinan, hubungan antar rekan kerja, dan sistem penghargaan mungkin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu melihat kinerja karyawan secara multidimensional dan mengembangkan program pengembangan SDM yang komprehensif, sehingga peningkatan kinerja dapat dicapai secara menyeluruh dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Alief, M., Naninsih, N., & Hamid, S. I. (2018). *The impact of organizational culture, compensation, and work discipline on the performance of employees*. Point of View Research Management.

Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th Edition). London: Kogan Page.

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th Edition). Pearson.

Dumilah, R., Warni, A., & Ellesia, N. (2023). The effect of discipline and work environment on employee performance in the Ministry of Religion Office South Tangerang City. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship, 3*(1), 45–56.

Faadillah, M. R., & Noermijati, N. (2023). The influence of work environment and work motivation on employees' performance. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi, 5*(2), 78–89.

Harahap, T. K., Hasibuan, M. S. P., & Syahrial, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Buku Ajar). Yogyakarta: Tahta Media.

Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Jamaludin, J., & Santoso, A. B. (2024). The effect of the physical work environment and work motivation on employee performance. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Ekonomi, 22*(2), 102–115.

Luthans, F. (2018). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (13th Edition). McGraw-Hill Education.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management* (15th Edition). Boston: Cengage Learning.

Prasetiyani, 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 Multidisciplinary Science, 4*(1), 12–25.

Riwukore, J. R., Marnisah, L., & Habaora, F. (2022). Employee performance analysis based on the effect of discipline, motivation, and organizational commitment at the Regional Secretariat of the Kupang City Government. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship, 12*(1), 33–48.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th Edition). Pearson.

Simbolon, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bintang Semesta Media.

Sitorus, H. F., & Mesra, B. (2021). The effect of the work environment on employee performance at the Binjai City Social Service. *International Journal of Management, Economic and Accounting, 2*(2), 15–28.

Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI

Tulhusnah, L., Puryantoro, & Rasidi. (2020). Work environment: How is it influenced on employee performance? *International Journal of Science, Technology & Management, 1*(4), 101–112.