



## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MENTARI BOOKS STORE BRANCH MERUYA UTARA JAKARTA BARAT

Okisuwardi<sup>1\*</sup>, Dewi Sartika<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

\*Penulis Korespondensi: Okisuwardy76@gmail.com

**Abstract.** *Employee performance is an important factor for organizations that seek to maintain service quality and operational effectiveness. This study aims to analyze the effect of work discipline and physical work environment on employee performance at PT Mentari Books Store Branch Meruya Utara, West Jakarta. The research used a quantitative associative approach with saturated sampling involving 70 employees. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using SPSS 27 through validity, reliability, classical assumption, simple regression, multiple regression, correlation, determination, t-test, and F-test procedures. The findings indicate that work discipline has a strong and significant relationship with employee performance, while the physical work environment also contributes positively to employee performance. Simultaneously, work discipline and physical work environment explain 81.7% of the variation in employee performance, indicating a strong combined effect. The results imply that improving punctuality, rule compliance, workplace facilities, and physical comfort can strengthen employee performance and support human resource management practices in retail-based educational service companies.*

**Keywords:** *Employee performance; Physical work environment; Quantitative method; Work discipline; Work productivity*

**Abstrak.** Kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam menjaga kualitas layanan dan efektivitas operasional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Mentari Books Store Branch Meruya Utara Jakarta Barat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan teknik sampling jenuh terhadap 70 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan SPSS 27 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, korelasi, determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik juga memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik mampu menjelaskan 81,7% variasi kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, fasilitas kerja, serta kenyamanan lingkungan fisik dapat memperkuat kinerja karyawan dan mendukung pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan jasa pendidikan berbasis ritel.

**Kata kunci:** Disiplin kerja; Kinerja karyawan; Lingkungan kerja fisik; Metode kuantitatif; Regresi linear

### LATAR BELAKANG

Perusahaan pada era persaingan global dituntut untuk mampu meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia agar tujuan organisasi dapat tercapai. Sumber daya manusia berperan sebagai penggerak utama organisasi karena karyawan menjalankan fungsi perencanaan, pelaksanaan, pelayanan, dan pengendalian aktivitas kerja. Dalam konteks perusahaan ritel pendidikan seperti PT Mentari Books Store, kinerja karyawan menjadi unsur penting karena berhubungan langsung dengan pencapaian target kerja, pelayanan kepada pelanggan, dan kelancaran aktivitas operasional perusahaan.

Fenomena yang menjadi dasar penelitian ini terlihat dari data penilaian kinerja karyawan PT Mentari Books Store periode 2022 sampai 2024. Pada tahun 2022, pencapaian kinerja berada pada angka 113% dan masuk kategori tercapai, sedangkan pada tahun 2023 turun menjadi 97% dan pada tahun 2024 kembali menurun menjadi 92%. Penurunan tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal. Selain itu, data rerata absensi per bulan juga memperlihatkan peningkatan ketidakhadiran dari 35 pada tahun 2022 menjadi 43 pada tahun 2023, dan meningkat lagi menjadi 56 pada tahun 2024. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya persoalan disiplin kerja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Disiplin kerja menjadi faktor penting karena mencerminkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati peraturan, standar kerja, dan tanggung jawab pekerjaan. Karyawan yang disiplin cenderung hadir tepat waktu, mematuhi prosedur, bekerja sesuai standar, serta menjaga etika kerja. Sebaliknya, rendahnya kedisiplinan dapat berdampak pada keterlambatan, kurangnya tanggung jawab, dan menurunnya efektivitas kerja. Selain disiplin kerja, lingkungan kerja fisik juga berperan dalam membentuk kenyamanan, keamanan, dan konsentrasi kerja karyawan. Hasil pra-survei terhadap 30 karyawan menunjukkan bahwa 51% responden menilai lingkungan kerja fisik belum cukup baik, terutama pada aspek sirkulasi udara, kebisingan, dan kondisi area kerja yang bebas dari polusi asap rokok.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik sering dikaitkan dengan kinerja karyawan. Debataraja (2021), Rastana et al. (2021), Gandung et al. (2024), serta Putri dan Sartika (2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja. Namun, penelitian yang secara khusus mengkaji konteks PT Mentari Books Store Branch Meruya Utara Jakarta Barat masih terbatas. Oleh karena itu, kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada perusahaan ritel pendidikan yang memiliki karakteristik pekerjaan pelayanan, distribusi buku, dan operasional toko.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Mentari Books Store Branch Meruya Utara Jakarta Barat.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan sikap patuh, taat, dan bertanggung jawab terhadap peraturan yang berlaku di organisasi. Hasibuan (2020) menjelaskan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan serta norma

sosial yang berlaku. Rivai (2020) memandang disiplin kerja sebagai alat komunikasi manajerial agar karyawan bersedia mengubah perilaku dan meningkatkan kepatuhan terhadap aturan. Dengan demikian, disiplin kerja mencerminkan komitmen karyawan untuk hadir tepat waktu, menaati standar kerja, mematuhi peraturan, serta menjaga etika kerja.

Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini mengacu pada Siswanto dalam Sinambela (2016), yaitu frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja. Kelima indikator tersebut dipandang relevan karena menggambarkan perilaku kerja yang dapat diamati secara langsung dalam aktivitas operasional perusahaan.

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi fisik yang berada di sekitar tempat kerja dan dapat memengaruhi kenyamanan, keselamatan, serta efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugas. Sedarmayanti (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi alat, bahan, suasana kerja, metode kerja, dan pengaturan kerja yang dihadapi karyawan. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat menumbuhkan kenyamanan, menurunkan kelelahan, dan meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, lingkungan yang kurang mendukung dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan kualitas kerja.

Indikator lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini meliputi pencahayaan, warna, sirkulasi udara, suara atau kebisingan, bau-bauan, kelembapan udara, suhu udara, serta keamanan dan kenyamanan tempat kerja. Indikator tersebut digunakan untuk menilai sejauh mana kondisi fisik tempat kerja dapat mendukung aktivitas karyawan PT Mentari Books Store.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan baik dari aspek kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, maupun inisiatif. Mangkunegara (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh perilaku disiplin dan dukungan lingkungan kerja.

Dalam penelitian ini, indikator kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Apabila disiplin kerja meningkat dan lingkungan kerja fisik semakin nyaman, maka karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, teliti, tepat waktu, serta mampu bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian berbentuk angka dan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis. Metode asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh disiplin kerja serta lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan pada PT Mentari Books Store Branch Meruya Utara yang beralamat di Jl. Meruya Utara No.18, North Meruya, Kembangan, Jakarta Barat, DKI Jakarta 11620. Waktu penelitian berlangsung mulai Desember 2024 sampai Agustus 2025, yang meliputi penyusunan proposal, seminar proposal, penyusunan instrumen, penyebaran kuesioner, pengolahan data, penulisan laporan, dan pengajuan sidang.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Mentari Books Store Branch Meruya Utara Jakarta Barat sebanyak 70 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 responden. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert 1 sampai 5, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, literatur, dan penelitian terdahulu.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2), sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Teknik analisis data dilakukan menggunakan SPSS 27 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan sebelum analisis regresi untuk memastikan bahwa data layak digunakan dalam pengujian hipotesis.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini berjumlah 70 karyawan PT Mentari Books Store Branch Meruya Utara Jakarta Barat. Berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki berjumlah 45 orang atau 64%, sedangkan perempuan berjumlah 25 orang atau 36%. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 23 sampai 28 tahun sebanyak 43 orang atau 61%. Berdasarkan lama kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 3 sampai 5 tahun sebanyak 41 orang atau 59%. Berdasarkan pendidikan, responden didominasi oleh lulusan pascasarjana sebanyak 24 orang atau 34%, diikuti sarjana sebanyak 22 orang atau 31%.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

<b>Karakteristik</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Jenis kelamin	Laki-laki	45	64%
Jenis kelamin	Perempuan	25	36%
Usia	18-22 tahun	7	10%

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MENTARI BOOKS STORE BRANCH MERUYA UTARA JAKARTA BARAT**

Usia	23-28 tahun	43	61%
Usia	29-34 tahun	20	29%
Lama kerja	< 2 tahun	15	21%
Lama kerja	3-5 tahun	41	59%
Lama kerja	6-10 tahun	14	20%
Pendidikan	Diploma	5	7%
Pendidikan	Pascasarjana	24	34%
Pendidikan	Sarjana	22	31%
Pendidikan	SMA/SMK/MA	19	27%

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025.

### Analisis Deskriptif Variabel

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memperoleh rata-rata 4,25 dan termasuk kategori sangat baik. Variabel lingkungan kerja fisik memperoleh rata-rata 4,24 dan termasuk kategori sangat baik. Variabel kinerja karyawan memperoleh rata-rata 4,31 dan juga termasuk kategori sangat baik. Meskipun demikian, nilai terendah pada disiplin kerja terdapat pada ketepatan waktu hadir, sedangkan nilai terendah pada lingkungan kerja fisik terdapat pada kecukupan sarana dan prasarana kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tetap perlu meningkatkan kedisiplinan waktu dan fasilitas kerja agar kinerja karyawan semakin optimal.

**Tabel 2. Ringkasan Statistik Deskriptif Variabel**

Variabel	Jumlah Item	Rata-rata	Kategori
Disiplin Kerja (X1)	10	4,25	Sangat Baik
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	10	4,24	Sangat Baik
Kinerja Karyawan (Y)	10	4,31	Sangat Baik

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025.

### Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan kinerja karyawan memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel 0,235, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,931 pada disiplin kerja, 0,946 pada lingkungan kerja fisik, dan 0,944 pada kinerja karyawan. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,600, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan. Nilai tolerance masing-masing variabel sebesar 0,385 dan VIF sebesar 2,000, sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas. Nilai Durbin-Watson sebesar 2,025 berada dalam rentang yang menunjukkan tidak terjadi autokorelasi. Grafik scatterplot menunjukkan titik-titik menyebar acak di sekitar garis nol sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Pada uji normalitas, hasil visual melalui histogram dan P-P Plot menunjukkan pola residual yang mengikuti garis diagonal, sehingga model regresi dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

**Tabel 3. Ringkasan Uji Instrumen dan Asumsi Klasik**

Jenis Uji	Indikator/Nilai	Kriteria	Kesimpulan
Validitas X1	r hitung 0,666-0,848	> 0,235	Valid
Validitas X2	r hitung 0,689-0,882	> 0,235	Valid
Validitas Y	r hitung 0,765-0,858	> 0,235	Valid
Reliabilitas X1	Cronbach Alpha 0,931	> 0,600	Reliabel
Reliabilitas X2	Cronbach Alpha 0,946	> 0,600	Reliabel
Reliabilitas Y	Cronbach Alpha 0,944	> 0,600	Reliabel
Multikolinearitas	Tolerance 0,385; VIF 2,000	Tolerance > 0,10; VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Autokorelasi	Durbin-Watson 2,025	du < DW < 4-du	Tidak terjadi autokorelasi
Heteroskedastisitas	Scatterplot acak	Tidak membentuk pola	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025.

### Hasil Regresi dan Pengujian Hipotesis

Hasil regresi linier sederhana menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan  $Y = 3,593 + 0,929X1 + e$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,902 menunjukkan hubungan sangat kuat, sedangkan koefisien determinasi sebesar 81,3% menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan. Hasil ini memperlihatkan bahwa semakin baik disiplin kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan  $Y = 11,830 + 0,737X2 + e$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,742 menunjukkan hubungan kuat, sedangkan koefisien determinasi sebesar 55,1% menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kondisi fisik tempat kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja dapat meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas karyawan.

Hasil regresi linier berganda menunjukkan persamaan  $Y = 2,892 + 0,855X1 + 0,090X2 + e$ . Nilai R sebesar 0,904 menunjukkan hubungan sangat kuat antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama dengan kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,817 menunjukkan bahwa 81,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik, sedangkan 18,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 149,407 lebih besar dari F tabel 3,134 dengan signifikansi 0,001, sehingga disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4. Ringkasan Hasil Regresi dan Uji Hipotesis**

Model	Persamaan/Koefisien	R	R Square	Uji Hipotesis	Keputusan
X1 terhadap Y	$Y = 3,593 + 0,929X1 + e$	0,902	0,813	t hitung > t tabel; sig. < 0,05	Ha1 diterima
X2 terhadap Y	$Y = 11,830 + 0,737X2 + e$	0,742	0,551	t hitung > t tabel; sig. < 0,05	Ha2 diterima
X1 dan X2 terhadap Y	$Y = 2,892 + 0,855X1 + 0,090X2 + e$	0,904	0,817	F hitung 149,407 > 3,134; sig. 0,001 < 0,05	Ha3 diterima

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025.

## **Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mendukung teori Hasibuan (2020) yang menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin baik pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Dalam konteks PT Mentari Books Store, disiplin kerja tercermin dari ketepatan waktu, kepatuhan terhadap SOP, ketaatan terhadap aturan, serta etika kerja. Apabila karyawan hadir tepat waktu, menaati prosedur, dan bertanggung jawab terhadap tugas, maka aktivitas operasional perusahaan dapat berjalan lebih tertib dan produktif. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ariesni dan Asnur (2020), Rachmawati dan Paeno (2025), serta Putri dan Sartika (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan fisik yang nyaman dapat menurunkan kelelahan, meminimalkan gangguan kerja, dan meningkatkan konsentrasi karyawan. Pencahayaan yang baik, sirkulasi udara yang memadai, suhu yang nyaman, kebisingan yang terkendali, serta sarana dan prasarana yang mendukung akan membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Temuan ini mendukung pendapat Sedarmayanti (2020) dan Surajiyo et al. (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berhubungan dengan kondisi sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian Gandung et al. (2024) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memperlihatkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh sikap individu dalam menaati aturan, tetapi juga oleh dukungan tempat kerja yang memungkinkan karyawan bekerja dengan nyaman dan produktif. Dengan nilai determinasi sebesar 81,7%, model penelitian ini menunjukkan kontribusi yang sangat kuat. Implikasi praktisnya, manajemen PT Mentari Books Store perlu mempertahankan disiplin kerja melalui pengawasan, komunikasi aturan, serta sistem reward and punishment yang adil. Di sisi lain, perusahaan juga perlu meningkatkan fasilitas kerja, kenyamanan ruangan, dan dukungan sarana prasarana agar kinerja karyawan semakin optimal.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Mentari Books Store Branch Meruya Utara Jakarta Barat. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi sederhana  $Y = 3,593 + 0,929X1 + e$ , nilai korelasi sebesar 0,902, dan nilai determinasi sebesar 81,3%. Dengan demikian, semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Lingkungan kerja fisik juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan melalui persamaan regresi  $Y = 11,830 + 0,737X_2 + e$ , nilai korelasi sebesar 0,742, dan determinasi sebesar 55,1%. Kondisi fisik tempat kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara lebih baik.

Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 2,892 + 0,855X_1 + 0,090X_2 + e$ . Nilai korelasi sebesar 0,904 menunjukkan hubungan sangat kuat, sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 81,7% menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan pengawasan kedisiplinan, khususnya ketepatan waktu kehadiran, serta menerapkan sistem penghargaan dan sanksi yang adil. Perusahaan juga perlu meningkatkan kualitas sarana dan prasarana kerja, menjaga kenyamanan ruang kerja, memperbaiki fasilitas pendukung, dan menciptakan lingkungan fisik yang lebih kondusif agar kinerja karyawan dapat semakin meningkat. Keterbatasan penelitian ini terletak pada objek yang hanya dilakukan pada satu cabang perusahaan dan variabel yang terbatas pada disiplin kerja serta lingkungan kerja fisik. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja nonfisik.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis menyampaikan terima kasih kepada PT Mentari Books Store Branch Meruya Utara Jakarta Barat yang telah memberikan kesempatan dan dukungan dalam proses pengumpulan data. Artikel ini merupakan pengembangan dari hasil penelitian skripsi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ardiansyah, A., & Purbawati, D. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 120-129.
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2020). Impresi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Economic Resource*, 2(2), 163-171.
- Debataraja, R. H. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Planetmas Adidaya Boga. *Jurnal Perkusi*, 1(2), 190-199.
- Gandung, M., Sunarsi, D., & Suwanto, S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Ciputat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(13), 879-894.

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT MENTARI BOOKS STORE BRANCH MERUYA UTARA  
JAKARTA BARAT**

- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2021). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 1(2), 183-191.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Putri, H., & Sartika, D. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Margamas Citratama di Jakarta Utara. *Jurnal Menara*, 2(2), 291-300.
- Rachmawati, W. D., & Paeno, P. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kekal Jaya Makmur Kabupaten Tangerang. *Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara*, 2(3), 4348-4362.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Rivai, V. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, M. (2021). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *Equilibria: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 118-128.
- Silaswara, D., et al. (2021). Kinerja dan Motivasi Karyawan di Era Digital. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, E. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2021). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2021). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.