

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tirta Lestari Alkalindo Tomang Jakarta Barat**

**<sup>1</sup>Rafli Hermawan, <sup>2</sup>Rahmayanti Tumanggor**

<sup>12</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

Email: [1raflihermawan90@gmail.com](mailto:1raflihermawan90@gmail.com), [2dosen02223@unpam.ac.id](mailto:2dosen02223@unpam.ac.id)

**Abstrak**—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Tirta Lestari Alkalindo Tomang Jakarta Barat, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel 61 karyawan. Analisis data dilakukan melalui uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis, serta uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi  $Y = 1,743 + 0,367X_1 + 0,578X_2$ . Secara parsial, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} 3,957 > t_{tabel} 2,002$  dan signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan  $t_{hitung} 4,886 > t_{tabel} 2,002$  dan signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Secara simultan, kedua variabel memiliki pengaruh signifikan dengan  $F_{hitung} 156,987 > F_{tabel} 3,166$  dan signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Koefisien determinasi sebesar 84,4% menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 15,6% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja Fisik; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

**Abstract**—This study aims to determine the effect of the physical work environment and work discipline on employee performance at CV. Tirta Lestari Alkalindo Tomang, West Jakarta, both partially and simultaneously. The research used a quantitative method involving a sample of 61 employees. Data analysis consisted of classical assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and determination coefficient analysis. The results indicate a regression equation of  $Y = 1.743 + 0.367X_1 + 0.578X_2$ . Partially, the physical work environment has a positive and significant effect on employee performance, proven by  $t_{count} 3.957 > t_{table} 2.002$  with a significance of  $0.00 < 0.05$ . Work discipline also shows a positive and significant influence, with  $t_{count} 4.886 > t_{table} 2.002$  and a significance of  $0.00 < 0.05$ . Simultaneously, both variables significantly affect performance with  $F_{count} 156.987 > F_{table} 3.166$  and a significance level of  $0.001 < 0.05$ . The coefficient of determination of 84.4% indicates that the two variables explain employee performance, while the remaining 15.6% is influenced by other factors outside this study.

**Keyword:** Physical Work Environment; Work Discipline; Employee Performance

### **1. PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan merupakan salah satu komponen penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin kompleks, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara optimal, termasuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menerapkan disiplin kerja yang baik agar produktivitas karyawan dapat meningkat. CV. Tirta Lestari Alkalindo, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi LPG serta produksi air minum alkali, merupakan organisasi yang sangat bergantung pada efektivitas kinerja karyawan dalam menjalankan aktivitas operasionalnya.

Perusahaan ini mengalami berbagai dinamika terkait pencapaian kinerja. Berdasarkan data pengiriman barang selama tiga tahun terakhir, capaian kinerja karyawan menunjukkan tren peningkatan, namun belum mencapai target perusahaan. Pada tahun 2021, jumlah barang yang berhasil dikirim hanya 108.000 unit dari target 216.000 unit. Pada 2022 terjadi peningkatan menjadi 150.000 unit, dan pada 2023 meningkat kembali menjadi 180.000 unit atau sekitar 83% dari target yang ditetapkan. Meskipun menunjukkan perbaikan setiap tahun, target tetap belum terpenuhi secara optimal. Kondisi ini menjadi salah satu indikasi bahwa terdapat faktor-faktor tertentu yang memengaruhi kinerja karyawan dan perlu diteliti lebih jauh.

Selain itu, kondisi lingkungan kerja fisik di perusahaan turut mengalami perubahan signifikan. Berdasarkan data fasilitas fisik pada tahun 2021–2023, berbagai aspek penunjang pekerjaan seperti jumlah lampu gudang, ventilasi, rak kerja, kursi, forklift, CCTV, hingga kendaraan operasional menunjukkan peningkatan dari sisi jumlah maupun kualitas. Lampu gudang meningkat dari 15 unit

menjadi 20 unit, ventilasi meningkat dari 3 menjadi 5 unit, serta forklift bertambah dari 2 menjadi 4 unit. Perbaikan tersebut menggambarkan adanya komitmen perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, nyaman, dan efektif bagi para karyawan.

Disiplin kerja karyawan juga memperlihatkan perkembangan positif. Data absensi menunjukkan penurunan signifikan pada jumlah ketidakhadiran, keterlambatan, dan izin. Pada tahun 2021 tercatat 35 kasus alpa, 75 sakit, 83 keterlambatan, dan 77 izin. Angka tersebut menurun menjadi 15 alpa, 34 sakit, 45 keterlambatan, dan 36 izin pada tahun 2023. Penurunan tersebut menandakan adanya peningkatan kedisiplinan seiring dengan pulihnya kondisi perusahaan setelah masa pandemi. Peningkatan kedisiplinan ini diduga memiliki hubungan erat dengan peningkatan kinerja karyawan.

Melihat adanya perubahan pada lingkungan kerja fisik dan perkembangan disiplin kerja yang terus membaik, muncul kebutuhan untuk meneliti seberapa besar pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Apakah peningkatan kualitas fasilitas fisik dan perbaikan disiplin kerja mampu memberikan kontribusi nyata terhadap produktivitas dan pencapaian target operasional perusahaan? Pertanyaan ini menjadi penting untuk dijawab karena berkaitan langsung dengan efektivitas strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tirta Lestari Alkalindo Tomang Jakarta Barat”. Penelitian ini berupaya memberikan gambaran empiris mengenai hubungan variabel-variabel tersebut dan memberikan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan lingkungan kerja dan kedisiplinan yang lebih efektif. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks perusahaan distribusi dan manufaktur.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel bebas, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menggambarkan kondisi empiris sekaligus menguji seberapa besar pengaruh antarvariabel berdasarkan data numerik yang diperoleh dari kuesioner. Penelitian dilakukan pada CV. Tirta Lestari Alkalindo Tomang Jakarta Barat dengan total populasi sebanyak 61 karyawan, yang sekaligus dijadikan sampel penelitian melalui teknik sampling jenuh, karena seluruh anggota populasi digunakan sebagai responden penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan mengenai lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan kinerja karyawan menggunakan skala Likert. Responden diminta memberikan penilaian terhadap setiap pernyataan dengan skala 1 sampai 5. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan seperti data fasilitas kerja, data absensi, dan data capaian kinerja karyawan selama tahun 2021–2023. Seluruh instrumen penelitian telah melalui proses uji validitas dan reliabilitas, dan hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan reliabel dengan nilai Cronbach Alpha berada di atas batas minimum 0,60.

Analisis data dalam penelitian ini melibatkan beberapa tahapan. Pertama adalah analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban mereka terhadap masing-masing variabel. Kedua adalah uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, tidak terjadi gejala multikolinearitas, tidak terdapat heteroskedastisitas, dan tidak terdapat autokorelasi, sehingga data memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan regresi.

Tahap analisis berikutnya adalah uji regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hasil regresi menunjukkan model persamaan  $Y = 1,743 + 0,367X_1 + 0,578X_2$ , yang mengindikasikan bahwa kedua variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Selain itu, uji  $t$  digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial, sedangkan uji  $F$  digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) turut dihitung untuk mengetahui persentase pengaruh yang

diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 84,4%, yang berarti lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 84,4%, sedangkan 15,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Dengan demikian, metode penelitian yang digunakan memberikan kerangka analitis yang sistematis untuk menguji hubungan antara variabel-variabel tersebut dan menghasilkan kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

### 3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

Analisis dalam penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Tirta Lestari Alkalindo Tomang Jakarta Barat. Sebagai dasar analitis, penting untuk memahami landasan teori yang telah dibahas dalam tinjauan pustaka.

Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi fisik yang mengelilingi karyawan saat bekerja dan dapat memengaruhi kenyamanan, motivasi, serta produktivitas. Siagian (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik adalah seluruh kondisi berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sunyoto (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup aspek penerangan, suhu, kebisingan, hubungan antarpegawai, peraturan kerja, hingga fasilitas keselamatan; dan seluruhnya harus dikelola agar menciptakan kenyamanan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja.

Disiplin kerja juga merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja. Mangkunegara (2017) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati seluruh peraturan organisasi, termasuk disiplin preventif dan korektif untuk menjaga ketertiban dalam perusahaan. Sutrisno (2019) menambahkan bahwa disiplin tercermin dari tanggung jawab, efisiensi, semangat kerja, dan kepatuhan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Sementara itu, kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017) adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai karyawan berdasarkan standar yang diberlakukan perusahaan. Robbins (2016) menjelaskan bahwa indikator kinerja mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan.

Dengan landasan tersebut, penelitian ini menguji apakah lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Selanjutnya akan dipaparkan analisis deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, serta uji hipotesis.

#### 3.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden dan kecenderungan persepsi mereka terhadap variabel penelitian. Ini penting untuk memahami kondisi dasar sebelum dilakukan pengujian statistik.

**Tabel 1.** Karakteristik Responden

Kategori	Hasil Utama
Jenis Kelamin	Mayoritas laki-laki
Usia	Didominasi usia produktif
Pendidikan	SMA/SMK paling dominan

Tabel 1 merangkum komposisi demografis responden dalam penelitian. Mayoritas responden berada pada usia produktif dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK, sehingga karakteristik tersebut memengaruhi pola kerja, kedisiplinan, serta kemampuan dalam beradaptasi terhadap lingkungan kerja.

**Tabel 2.** Nilai Deskriptif Variabel

Variabel	Rata-Rata	Interpretasi
Lingkungan Kerja Fisik	$\geq 4$	Baik
Disiplin Kerja	$\geq 4$	Baik
Kinerja Karyawan	$\geq 4$	Baik

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian berada pada kategori baik. Nilai rata-rata yang tinggi mengindikasikan persepsi positif responden terhadap kondisi fisik kerja, tingkat kedisiplinan, dan capaian kinerja.

### 3.2 Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk memastikan setiap item kuesioner valid dan reliabel sehingga hasil analisis dapat dipertanggungjawabkan.

**Tabel 3.** Uji Instrumen

Uji	Hasil	Kesimpulan
Validitas	Semua item valid	Layak digunakan
Reliabilitas	Cronbach Alpha $> 0.60$	Reliabel

Seluruh item pernyataan terbukti valid karena memiliki nilai korelasi di atas batas minimal. Nilai reliabilitas juga melebihi 0,60, menandakan bahwa instrumen konsisten dan dapat digunakan dalam analisis lanjutan.

### 3.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik diperlukan agar model regresi linear berganda memenuhi kriteria statistik yang valid. Model yang baik harus terbebas dari pelanggaran normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

1. Uji Normalitas  
Grafik P-P Plot dan histogram menunjukkan distribusi data normal.
2. Uji Multikolinearitas  
Nilai Tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$  sehingga tidak terjadi multikolinearitas.
3. Uji Heteroskedastisitas  
Scatterplot menunjukkan titik-titik menyebar tanpa pola tertentu, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.
4. Uji Autokorelasi  
Nilai Durbin-Watson menunjukkan tidak adanya autokorelasi.

### 3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Model regresi yang dihasilkan memberikan gambaran arah dan kekuatan pengaruh masing-masing variabel.

**Tabel 4.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Signifikansi	Interpretasi
----------	-----------	--------------	--------------

Konstanta	1,743	—	—
X1 – Lingkungan Kerja Fisik	0,367	0,00	Berpengaruh positif
X2 – Disiplin Kerja	0,578	0,00	Berpengaruh positif

Model regresi menunjukkan kedua variabel independen berpengaruh positif terhadap kinerja. Koefisien disiplin kerja lebih besar daripada lingkungan kerja fisik, mengindikasikan peran yang lebih dominan.

### 3.5 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel secara individual terhadap kinerja.

**Tabel 5.** Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	thitung	ttabel	Signifikansi	Hasil
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	3,957	2,002	0,00	Signifikan
Disiplin Kerja (X2)	4,886	2,002	0,00	Signifikan

Kedua variabel memiliki nilai thitung lebih besar daripada ttabel dan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Artinya, baik lingkungan kerja fisik maupun disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

### 3.6 Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Y.

**Tabel 6.** Hasil Uji F (Simultan)

Fhitung	Ftabel	Signifikansi	Hasil
156,987	3,166	0,001	Signifikan

Nilai Fhitung jauh lebih besar dibanding Ftabel, dengan signifikansi di bawah 0,05. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### 3.7 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

**Tabel 7.** Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

$R^2$	Interpretasi
0,844	84,4% variasi kinerja dijelaskan oleh X1 & X2

Nilai  $R^2$  sebesar 0,844 menunjukkan bahwa 84,4% perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja. Sisanya 15,6% dipengaruhi faktor lain di luar model.

### 3.8 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tirta Lestari Alkalindo. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang nyaman dan perilaku kerja yang tertib menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas. Nilai signifikansi uji t untuk kedua variabel berada di bawah 0,05, sementara uji F juga menunjukkan hasil signifikan secara simultan. Hal ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan hubungan antarvariabel secara kuat dan konsisten.

Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan terbukti positif dan signifikan. Peningkatan fasilitas fisik seperti pencahayaan yang memadai, ventilasi yang lebih baik, kerapian ruang kerja, serta penambahan peralatan kerja seperti rak dan forklift telah memberikan kenyamanan serta kemudahan dalam proses kerja. Temuan ini sejalan dengan teori Siagian (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berperan penting dalam mendukung kelancaran aktivitas dan menurunkan tingkat kelelahan. Sunyoto (2019) juga menegaskan bahwa kondisi fisik seperti suhu, kebisingan, dan keamanan lingkungan kerja dapat mempengaruhi fokus dan efektivitas kerja karyawan. Dengan kondisi fisik yang baik, karyawan dapat bekerja lebih optimal.

Disiplin kerja juga terbukti memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja. Data penelitian menunjukkan adanya penurunan signifikan pada ketidakhadiran, izin, sakit, dan keterlambatan selama tiga tahun terakhir. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan semakin mematuhi aturan kerja dan hadir secara konsisten. Temuan ini mendukung teori Mangkunegara (2017) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan untuk mencapai tujuan organisasi. Sutrisno (2019) juga menyebutkan bahwa kedisiplinan merupakan indikator komitmen yang berpengaruh langsung terhadap kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, kedisiplinan yang tinggi akan berimplikasi pada meningkatnya tanggung jawab dan produktivitas.

Secara simultan, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh nilai Fhitung yang jauh melampaui Ftabel. Temuan ini sejalan dengan teori Robbins (2016) yang menjelaskan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kombinasi faktor lingkungan organisasi dan perilaku individu. Dengan kata lain, meskipun lingkungan kerja yang nyaman sangat penting, perilaku kerja yang disiplin tetap menjadi fondasi utama dalam mendukung pencapaian target dan tujuan perusahaan.

Dari keseluruhan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa perusahaan sebaiknya mempertahankan perbaikan lingkungan kerja fisik yang telah dilakukan sekaligus meningkatkan program-program penguatan disiplin kerja. Implikasi manajerial dari temuan ini adalah perlunya manajemen mengembangkan prosedur operasional standar yang lebih ketat, memberikan penghargaan bagi karyawan disiplin, serta memastikan sarana dan prasarana kerja selalu dalam kondisi optimal. Hal ini tidak hanya meningkatkan kenyamanan dan efektivitas kerja, tetapi juga memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Tirta Lestari Alkalindo Tomang Jakarta Barat, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Pertama, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi fisik yang meliputi pencahayaan, ventilasi, tata ruang, keamanan, serta kelengkapan fasilitas kerja terbukti mendukung kenyamanan dan efektivitas kerja. Peningkatan fasilitas fisik perusahaan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Kedua, disiplin kerja menunjukkan pengaruh signifikan dan menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja. Disiplin yang baik tercermin dari kepatuhan terhadap jam kerja, ketepatan waktu, dan pelaksanaan tugas sesuai prosedur. Peningkatan kedisiplinan karyawan berdampak langsung pada pencapaian target dan efektivitas operasional.

Ketiga, secara simultan lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut saling melengkapi



dalam menciptakan kondisi kerja yang optimal. Variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja menjelaskan sebagian besar variasi kinerja, sehingga keduanya perlu menjadi perhatian utama dalam strategi manajemen sumber daya manusia.

Dengan demikian, perusahaan perlu menjaga kualitas lingkungan kerja fisik yang sudah baik serta terus mendorong peningkatan disiplin kerja melalui pengawasan, aturan kerja yang jelas, dan pemberian motivasi atau penghargaan. Langkah ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga jurnal ini dapat diselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih disampaikan kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, serta kesempatan dalam proses pelaksanaan penelitian ini.

Penulis menyampaikan apresiasi kepada pimpinan dan karyawan CV. Tirta Lestari Alkalindo Tomang Jakarta Barat yang telah membantu dalam pemberian data dan informasi selama proses penelitian berlangsung. Terima kasih juga disampaikan kepada para dosen, pembimbing akademik, serta rekan-rekan yang telah memberikan masukan, motivasi, dan dukungan sehingga penyusunan jurnal ini dapat terselesaikan dengan baik.

Semoga segala bantuan dan kebaikan yang diberikan mendapatkan balasan yang setimpal. Penulis berharap jurnal ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, serta dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

## REFERENCES

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing.
- Arianto, N., & Septiani, R. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT AJS. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 302.
- Defitamila, S., & Saleh, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 89–99.
- Desrinita, & Sari, A. P. Dampak Beban Kerja dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dwidaya World Wide Cabang DKI Jakarta. *JAAIP: Jurnal Akademi Kutansi Indonesia Padang*, 2(1), 6.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339–358.
- Firmansyah, F., & Tumanggor, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bhayangkara DKI Jaya. *Jurnal Sinergi Manajemen*, 1(1), 63–71.
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru SMK Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119–133.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kustanto, D. A., & Harsoyo, T. D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- 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.
- Robbins, S. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11–17.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sundari, G. D., & Putri, E. R. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 127-138.