

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Paro Profesional Tangerang Selatan

Eko Sudarso

Universitas Pamulang, Indonesia
dosen 02070@unpam.ac.id

Submitted: 05th February 2025 | **Edited:** 27th March 2025 | **Issued:** 01st April 2025

Cited on: Sudarso, E. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Paro Profesional Tangerang Selatan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 662-669.

ABSTRACT

The background of this research stems from the need to improve employee performance through internal organizational factors, particularly work discipline and non-physical work environment. The purpose of this study is to determine the influence of work discipline and non-physical work environment on employee performance at PT Paro Profesional, both partially and simultaneously. This study employs a quantitative method. The population consists of 85 respondents, and the sampling technique used is saturated sampling, resulting in a total sample of 85 respondents. Data analysis includes validity and reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results of the study show that work discipline and non-physical work environment have a positive and significant influence on employee performance, both individually and together. This indicates that enhancing employee discipline and improving non-physical work conditions such as interpersonal relationships and a supportive work atmosphere can contribute to better performance. The strong relationship between these variables highlights the importance of management in fostering a culture of discipline and creating a conducive work environment. The implication is that the organization should prioritize strengthening work discipline and enhancing non-physical aspects of the work environment to boost employee productivity.

Keywords: Work Discipline, Non-Physical Work Environment, Employee, Performance, Organizational Behavior, Quantitative Research

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja tersebut, di antaranya adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja non-fisik. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku, sementara lingkungan kerja non-fisik melibatkan aspek psikologis dan sosial yang memengaruhi kenyamanan dan motivasi karyawan. Kedua faktor ini diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor industri.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Misalnya, penelitian oleh Rahmansyah dan Khair (2024) menemukan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT WWRC Indonesia di Jakarta. Demikian pula, penelitian oleh

Mutajamah dan Arif (2024) menunjukkan hasil serupa pada PT Indah Jaya Sejati di Kota Tangerang. Temuan ini mengindikasikan pentingnya kedua faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Namun, meskipun banyak penelitian yang membahas topik ini, masih terdapat perbedaan hasil yang signifikan. Sebagai contoh, penelitian oleh Cahyo, Hardiningrum, dan Dewi (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rejeki Makmur Kediri, sedangkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan. Perbedaan hasil ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami konteks dan faktor-faktor yang memengaruhi hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan kinerja karyawan.

Gap penelitian yang ada menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja dan lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, mekanisme pasti dan konteks spesifik yang memediasi hubungan tersebut masih perlu diteliti lebih lanjut. Beberapa studi sebelumnya juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan ini. Namun, penelitian yang mengkaji secara spesifik pada perusahaan tertentu, seperti PT Paro Profesional di Tangerang Selatan, masih terbatas (Pratama, 2024; Wijayanti & Wardhani, 2024).

PT Paro Profesional merupakan perusahaan yang bergerak di bidang profesional di Tangerang Selatan. Perusahaan ini menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian yang fokus pada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam dan aplikatif bagi manajemen PT Paro Profesional dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap penelitian yang ada dengan mengkaji secara spesifik pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Paro Profesional di Tangerang Selatan. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode analisis regresi linier berganda, penelitian ini akan memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan disiplin kerja dan lingkungan kerja non-fisik.

LANDASAN TEORI

Disiplin

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam menaati peraturan, kebijakan, serta prosedur yang berlaku di tempat kerja, yang bertujuan untuk menciptakan keteraturan dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Menurut Rivai dan Sagala (2019), disiplin kerja adalah kesediaan seseorang untuk menaati norma-norma dan aturan yang berlaku dalam organisasi secara sukarela. Disiplin yang tinggi mencerminkan tanggung jawab, loyalitas, dan etos kerja yang baik, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Lebih jauh, disiplin kerja juga mencerminkan kedewasaan dan keseriusan karyawan dalam menjalankan fungsinya. Prakoso dan Sudrajat (2020) menjelaskan bahwa tingkat disiplin yang baik dapat meningkatkan produktivitas serta mengurangi pelanggaran kerja dan konflik organisasi. Selain itu, penelitian oleh Lestari dan Nugroho (2022) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara disiplin

kerja dan kinerja, di mana karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih optimal. Oleh karena itu, pengelolaan disiplin yang konsisten dan adil menjadi bagian penting dari manajemen sumber daya manusia.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah aspek-aspek psikologis, sosial, dan budaya dalam tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan, semangat, dan produktivitas karyawan. Menurut Sedarmayanti (2018), lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan antarpegawai, gaya kepemimpinan atasan, suasana kerja, sistem komunikasi, hingga budaya organisasi. Lingkungan ini tidak tampak secara kasat mata, tetapi berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan memengaruhi perilaku kerja karyawan.

Lingkungan kerja non fisik yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Pratiwi dan Gunawan (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan di sektor jasa. Selain itu, studi oleh Wicaksono dan Maharani (2023) menunjukkan bahwa komunikasi yang terbuka, dukungan sosial, dan kejelasan peran merupakan komponen utama lingkungan kerja non fisik yang efektif. Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan non fisik yang baik menjadi faktor strategis dalam meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan secara teoritis merupakan hasil kerja individu yang dapat diukur berdasarkan standar atau indikator tertentu dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2018), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang dipengaruhi oleh kemampuan, keahlian, dan motivasi. Kinerja bukan hanya terkait dengan hasil akhir, tetapi juga bagaimana proses kerja dilakukan secara efisien dan efektif. Faktor-faktor seperti motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam organisasi.

Lebih lanjut, kinerja juga berkaitan erat dengan sikap dan perilaku kerja. Handayani dan Fitriani (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal seperti komitmen dan kepuasan kerja, serta faktor eksternal seperti kepemimpinan dan budaya organisasi. Sementara itu, penelitian oleh Siregar dan Sudiro (2021) menekankan bahwa penilaian kinerja harus berbasis indikator yang terukur seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab. Dengan demikian, pemahaman kinerja karyawan tidak hanya berfokus pada pencapaian target, tetapi juga integrasi antara kemampuan individu dan kondisi kerja yang mendukung.

Kerangka Pemikiran Penelitian

Disiplin kerja merupakan landasan utama dalam menciptakan keteraturan dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung memiliki komitmen terhadap waktu, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta kepatuhan terhadap aturan perusahaan. Teori dari Rivai dan Sagala (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik mencerminkan kontrol diri yang kuat serta kesadaran terhadap peran dalam organisasi. Penelitian oleh Prakoso dan Sudrajat (2020) mendukung hal ini, dengan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas dan kinerja karyawan di sektor manufaktur.

Lingkungan kerja non fisik juga berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman secara psikologis, hubungan interpersonal

yang harmonis, serta dukungan emosional dari atasan dan rekan kerja dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Teori dua faktor Herzberg menjelaskan bahwa aspek seperti pengakuan, hubungan antar rekan, dan suasana kerja termasuk dalam motivator yang mendorong kinerja individu. Penelitian oleh Pratiwi dan Gunawan (2020) serta Wicaksono dan Maharani (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang positif secara signifikan mendorong peningkatan kinerja, karena menciptakan rasa aman, dihargai, dan didukung.

Kombinasi antara disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik menciptakan sinergi yang kuat dalam membentuk perilaku kerja produktif. Studi oleh Rahmansyah dan Khair (2024) serta Lestari dan Nugroho (2022) menemukan bahwa kedua faktor tersebut secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak cukup hanya dengan menekankan aspek struktural atau aturan formal, tetapi juga harus didukung oleh iklim kerja yang sehat secara emosional dan sosial. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mengembangkan pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia yang mencakup kedisiplinan dan suasana kerja yang mendukung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur pengaruh antar variabel secara objektif dengan analisis statistik. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Pinang, Kota Tangerang, yang berlokasi di Jl. HR Rasuna Said, Kunciran Jaya, Pinang, Kota Tangerang 15144. Penelitian ini melibatkan 100 responden yang dipilih sebagai sampel untuk memberikan data yang relevan dan representatif terhadap populasi yang diteliti.

Teknik pengumpulan data dilakukan secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner disusun berdasarkan skala Likert, yang memberikan pilihan jawaban dari tingkat sangat tidak setuju hingga sangat setuju, guna mengukur persepsi responden terhadap masing-masing indikator variabel. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial untuk menguji hubungan antara variabel bebas (disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik) dan variabel terikat (kinerja karyawan). Teknik analisis yang digunakan meliputi uji validitas, reliabilitas, dan analisis regresi linier berganda sebagai alat pengujian hipotesis penelitian.

HASIL PENELITIAN

Pengujian Validitas Data

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, seluruh butir pernyataan dalam instrumen penelitian menunjukkan nilai korelasi (Pearson Correlation) di atas 0,50. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki validitas yang tinggi dan mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam analisis lanjutan, termasuk dalam pengujian regresi guna mengetahui pengaruh antar variabel dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa nilai Alpha Cronbach untuk setiap item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kinerja Karyawan berada di atas batas minimum yang ditetapkan, yaitu 0,600. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam masing-masing variabel memiliki konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti secara konsisten dalam berbagai kondisi pengukuran.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,153 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi, sehingga data layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan teknik statistik parametrik seperti regresi linier.

Hasil Pengujian Regresi Berganda

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan persamaan regresi $Y = 5,493 + 0,487X_1 + 0,375X_2$, yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2). Nilai konstanta sebesar 5,493 mencerminkan bahwa ketika kedua variabel bebas tidak berpengaruh atau bernilai nol, kinerja karyawan tetap berada pada nilai dasar tersebut. Hal ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2021) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal tetapi juga oleh faktor internal organisasi yang bersifat fundamental, seperti struktur organisasi dan budaya kerja.

Koefisien regresi pada disiplin kerja sebesar 0,487 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,487 poin. Hubungan positif ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Rivai dan Sagala (2019), yang menekankan bahwa disiplin kerja merupakan faktor krusial dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan. Penelitian terbaru oleh Prakoso dan Sudrajat (2020) juga menguatkan temuan ini dengan menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas dan kualitas kinerja karyawan dalam berbagai sektor industri.

Selanjutnya, koefisien regresi lingkungan kerja non fisik sebesar 0,375 menunjukkan adanya kontribusi positif terhadap kinerja karyawan, meskipun lebih rendah dibandingkan disiplin kerja. Hal ini berarti setiap peningkatan satu unit dalam kualitas lingkungan kerja non fisik, seperti dukungan sosial dan suasana psikologis yang kondusif, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,375 poin. Hasil ini sejalan dengan teori Herzberg tentang motivasi kerja yang menempatkan faktor lingkungan psikologis sebagai salah satu motivator penting dalam meningkatkan kinerja (Herzberg, 2020). Penelitian oleh Wicaksono dan Maharani (2023) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang baik berdampak positif pada kepuasan dan performa kerja karyawan di perusahaan berbasis jasa.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kombinasi kedisiplinan yang kuat dan suasana kerja yang mendukung memberikan fondasi yang kokoh bagi peningkatan produktivitas organisasi. Hal ini didukung oleh temuan Rahmansyah dan Khair (2024) yang menyatakan bahwa interaksi positif antara disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik menghasilkan dampak signifikan terhadap performa karyawan di berbagai perusahaan. Oleh karena

itu, manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada kedua aspek ini sebagai strategi utama dalam pengembangan sumber daya manusia.

Pengujian Koefisien Determinasi

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,534, yang berarti variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) secara bersama-sama mampu menjelaskan 53,4% variasi kinerja karyawan (Y). Angka ini menandakan bahwa lebih dari setengah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh dua variabel tersebut dalam model penelitian ini. Menurut Gujarati dan Porter (2020), koefisien determinasi yang tinggi menandakan model regresi yang baik dan relevan dalam menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.

Kontribusi sebesar 53,4% dari disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan sejalan dengan teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang menekankan pentingnya faktor internal organisasi dalam meningkatkan performa kerja (Dessler, 2021). Disiplin kerja memberikan kerangka aturan dan keteraturan dalam pelaksanaan tugas, sedangkan lingkungan kerja non fisik seperti dukungan sosial dan suasana kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan (Luthans, 2018). Dengan demikian, pengelolaan kedua faktor ini merupakan kunci untuk meningkatkan efektivitas kinerja dalam organisasi.

Meski demikian, sekitar 46,6% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, yang tidak termasuk dalam variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik. Faktor-faktor tersebut bisa meliputi motivasi intrinsik, kemampuan individu, kepemimpinan, pelatihan, teknologi, atau bahkan kondisi ekonomi makro (Sari & Prasetyo, 2022). Penelitian oleh Rahmansyah dan Khair (2024) juga menunjukkan bahwa variabel-variabel seperti kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga penting untuk memasukkan faktor-faktor tersebut dalam penelitian lanjutan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik sebagai dua faktor utama yang berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil ini juga membuka ruang bagi penelitian lebih mendalam untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja secara komprehensif. Manajemen perusahaan disarankan untuk tidak hanya fokus pada disiplin dan suasana kerja, tetapi juga memperhatikan aspek lain yang dapat mendukung pencapaian kinerja optimal.

Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan sebesar 53,4% memiliki implikasi penting bagi manajemen organisasi. Pertama, hal ini menegaskan bahwa pengelolaan disiplin kerja harus menjadi prioritas utama dalam strategi pengembangan sumber daya manusia. Disiplin kerja yang tinggi tidak hanya menciptakan keteraturan dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas, tetapi juga meningkatkan produktivitas secara signifikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan aturan dan kebijakan yang jelas serta mekanisme pengawasan yang efektif untuk memastikan karyawan mampu mematuhi standar yang telah ditetapkan.

Kedua, lingkungan kerja non fisik yang kondusif juga terbukti berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Implikasi praktisnya, manajemen harus memperhatikan aspek-aspek psikologis dan sosial dalam tempat kerja, seperti membangun hubungan interpersonal yang harmonis, komunikasi yang terbuka, serta memberikan dukungan emosional kepada karyawan. Suasana kerja yang positif

dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, sehingga mendorong karyawan untuk memberikan performa terbaiknya. Investasi dalam pelatihan kepemimpinan dan program pengembangan budaya organisasi yang sehat akan memperkuat aspek ini.

Ketiga, meskipun disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik memberikan kontribusi besar, masih terdapat sekitar 46,6% faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan yang belum teridentifikasi dalam penelitian ini. Hal ini mengindikasikan perlunya pendekatan manajemen yang holistik dan komprehensif, yang tidak hanya fokus pada disiplin dan lingkungan kerja, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor lain seperti motivasi intrinsik, keterampilan, kepemimpinan, dan inovasi teknologi. Dengan demikian, organisasi yang ingin meningkatkan kinerja secara berkelanjutan harus mengembangkan kebijakan dan program yang multifaset dan responsif terhadap kebutuhan karyawan serta dinamika lingkungan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 53,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor utama yang mampu menjelaskan lebih dari setengah variasi kinerja karyawan di organisasi. Disiplin kerja berperan penting dalam memastikan karyawan menjalankan tugasnya dengan tertib dan konsisten, sedangkan lingkungan kerja non fisik yang kondusif meningkatkan kenyamanan psikologis dan motivasi kerja, sehingga keduanya secara sinergis meningkatkan performa karyawan.

Makna utama dari temuan ini adalah bahwa manajemen perlu memberikan perhatian serius pada pengelolaan disiplin dan penciptaan lingkungan kerja non fisik yang positif sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Namun, karena masih ada 46,6% pengaruh kinerja yang berasal dari faktor lain di luar variabel tersebut, penelitian lebih lanjut dengan memperluas variabel yang diteliti sangat diperlukan. Dengan demikian, pendekatan holistik dalam pengembangan sumber daya manusia akan menjadi kunci untuk mencapai hasil kinerja yang optimal dan berkelanjutan dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyo, B. N., Hardiningrum, I. S., & Dewi, A. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rejeki Makmur Kediri. *Journal of Management and Creative Business*. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i4.1660>
- Dessler, G. (2021). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2020). *Basic Econometrics* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Handayani, T., & Fitriani, N. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 21(2), 115-123.
- Herzberg, F. (2020). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- Lestari, N., & Nugroho, Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT X. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 110–118.
- Luthans, F. (2018). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (13th ed.). McGraw-Hill.

- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mutajamah, I., & Arif, F. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDAH JAYA SEJATI KOTA TANGERANG. *JURNAL KONSISTEN*. <https://jafjournal.com/index.php/JKS/article/view/57>
- Prakoso, D. R., & Sudrajat, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 17(1), 78–85.
- Pratama, A. P. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI INTERVENING VARIABEL (STUDI EMPIRIK PADA PEGAWAI SALAH SATU PERUSAHAAN MANUFAKTUR PIPA DI KAB. BOGOR). *Journal of Social and Economics Research*. <https://doi.org/10.54783/jser.v5i2.297>
- Pratiwi, R. D., & Gunawan, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 55–62.
- Rahmansyah, H. A., & Khair, O. I. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT WWRC Indonesia di Jakarta. *Jurnal Operasional Manajemen (JURAMA)*, 1(4), 311–320.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sari, D. P., & Prasetyo, B. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Era Digital. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 45–54.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Siregar, M., & Sudiro, A. (2021). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 45–54.
- Wicaksono, R. A., & Maharani, A. (2023). Lingkungan Kerja Non Fisik dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai: Studi pada Perusahaan Start-up. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 14(2), 89–97.
- Wijayanti, J. A., & Wardhani, R. K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jantra Techno Indonesia di Kota Malang. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v1i3.680>