

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT EL PROFESOR STEAK HOUSE CIPETE JAKARTA SELATAN

Eka Yuliana^{a*}, Bambang Purnomo Yanuarso^b

^aFakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, ekayulianaa1207@gmail.com,
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten

^bFakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, dosen02142@unpam.ac.id,
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten

*Korespondensi

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance at PT El Profesor Steak House Cipete, South Jakarta, both partially and simultaneously. The sample used was a saturated sample technique totaling 56 employees. Data collection techniques through primary data and secondary data. Data analysis techniques used descriptive statistics, validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, autocorrelation tests, heteroscedasticity tests, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, t test and f test. The results of the analysis showed that: (1) partially there is a positive and significant influence between the physical work environment on employee performance at PT El Profesor Steak House Cipete, South Jakarta as evidenced by the simple linear regression equation $Y = 24.128 + 0.422X_1$ and the calculated t value of $4.777 > t_{table} 2.005$ from a significant value of $0.000 < 0.05$. (2) Partially there is a positive and significant influence between work discipline on employee performance at PT El Profesor Steak House Cipete, South Jakarta as evidenced by the simple linear regression equation $Y = 26.603 + 0.368X_2$ and the calculated t value of $4.933 > t_{table} 2.005$ from a significant value of $0.000 < 0.05$. (3) Simultaneously there is a positive and significant influence between the physical work environment and work discipline on employee performance at PT El Profesor Steak House Cipete, South Jakarta as evidenced by the simple linear regression equation $Y = 22.276 + 0.240 X_1 + 0.230 X_2$ and the calculated F value of $15.114 > F_{table} 2.780$ from a significant value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Physical Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT El Profesor Steak House Cipete, Jakarta Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang berjumlah 56 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan data sekunder. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji auto korelasi, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT El Profesor Steak House Cipete, Jakarta Selatan dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 24,128 + 0,422X_1$ dan nilai $t_{hitung} 4,777 > t_{tabel} 2,005$ dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$. (2) secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT El Profesor Steak House Cipete, Jakarta Selatan dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 26,603 + 0,368X_2$ dan nilai $t_{hitung} 4,933 > t_{tabel} 2,005$ dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$. (3) secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT El Profesor Steak House Cipete, Jakarta Selatan dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 22,276 + 0,240 X_1 + 0,230 X_2$ dan nilai $F_{hitung} 15,114 > F_{tabel} 2,780$ dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang berperan penting dalam keberhasilan organisasi. Di era globalisasi, pengelolaan SDM yang baik dan profesional menjadi faktor krusial agar perusahaan mampu bertahan dalam persaingan serta mencapai tujuan bersama antara karyawan dan organisasi (Hasibuan, 2020). Kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam mengukur efektivitas pencapaian tujuan tersebut, sehingga perlu terus ditingkatkan agar produktivitas dan daya saing perusahaan semakin optimal (Frida, 2020).

PT El Profesor Steak House Cipete, Jakarta Selatan sebagai perusahaan di bidang *Food and Beverages* (F&B) menghadapi permasalahan terkait kinerja karyawan. Data penjualan periode 2022–2024 menunjukkan rata-rata realisasi penjualan hanya mencapai 79% dari target. Kondisi ini, apabila berlanjut, dapat berdampak pada penurunan kinerja dan keberlangsungan perusahaan.

Berdasarkan observasi, faktor yang memengaruhi rendahnya kinerja karyawan di perusahaan ini adalah lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja. Lingkungan kerja fisik yang kurang memadai—seperti keterbatasan tenaga kebersihan, pencahayaan yang kurang optimal, suara bising, serta keamanan dan sirkulasi udara yang belum maksimal—menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Padahal, lingkungan kerja yang kondusif terbukti meningkatkan kenyamanan, kesehatan, serta motivasi karyawan (Surajiyo dkk., 2020).

Selain itu, disiplin kerja karyawan juga masih rendah. Data absensi tahun 2022–2024 menunjukkan rata-rata 908 kasus indisipliner per tahun, dengan persentase 4,93%. Ketidapatuhan pada aturan kerja, keterlambatan, serta tingkat alpa yang tinggi dapat menurunkan efektivitas operasional. Disiplin kerja yang baik sesungguhnya menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja sekaligus pencapaian tujuan perusahaan (Rivai, 2020).. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT El Profesor Steak House Cipete, Jakarta Selatan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan proses koordinasi dan pengawasan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Robbins & Coulter, 2018). Terry (2018) mendefinisikan manajemen sebagai proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai sasaran melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Fungsi utama manajemen mencakup perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian yang bertujuan untuk mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2020). Sutrisno (2023) menekankan bahwa MSDM merupakan bidang strategis organisasi yang membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Fungsi MSDM meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pelepasan karyawan (Hasibuan, 2020).

2.2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan karyawan yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan organisasi (Wether & Davis dalam Sutrisno, 2016). Mangkunegara (2020) mendefinisikannya sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja. SDM memiliki peranan penting dalam menetapkan program kepegawaian, termasuk penempatan tenaga kerja yang efektif, seleksi berdasarkan prinsip "*the right man in the right place*", dan pengembangan kesejahteraan karyawan (Hasibuan, 2020).

2.3. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan saat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya (Surajiyo dkk, 2020). Afandi (2018) mengklasifikasikan lingkungan kerja menjadi dua jenis: fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup semua keadaan berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung.

Indikator lingkungan kerja fisik menurut Afandi (2018) meliputi: (1) pencahayaan tempat kerja yang mempengaruhi kualitas dan produktivitas kerja; (2) tata warna yang mempengaruhi suasana hati dan perilaku pekerja; (3) dekorasi yang menentukan kenyamanan dan produktivitas; (4) kebisingan yang dapat menurunkan efisiensi pekerja; dan (5) suhu udara yang harus dijaga pada level nyaman untuk mempertahankan kapasitas kerja optimal.

2.4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Sinambela, 2018). Rivai (2020) menjelaskan disiplin kerja sebagai alat komunikasi manajer dengan karyawan untuk mendorong perubahan perilaku dan meningkatkan kesadaran mentaati peraturan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja meliputi tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum, dan pengawasan (Hasibuan, 2019).

Indikator disiplin kerja menurut Siswanto dalam Sinambela (2018) terdiri dari: (1) frekuensi kehadiran; (2) tingkat kewaspadaan dalam melaksanakan pekerjaan; (3) ketepatan jam kerja; (4) ketaatan pada standar kerja; dan (5) etika kerja untuk menciptakan suasana harmonis antar karyawan..

2.5. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Kasmir, 2019). Hariandja (2020) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, insentif dan kompensasi, serta budaya organisasi (Kasmir, 2019).

Mangkunegara (2017) mengidentifikasi indikator kinerja karyawan yang terdiri dari: (1) kualitas kerja yang menunjukkan seberapa baik karyawan mengerjakan tugasnya; (2) kuantitas kerja yang mencerminkan kecepatan dan volume pekerjaan; (3) pelaksanaan tugas yang menunjukkan akurasi dalam bekerja; dan (4) tanggung jawab sebagai kesadaran karyawan melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik sampling jenuh terhadap seluruh populasi berjumlah 56 karyawan PT El Profesor Steak House Cipete, Jakarta Selatan, melalui pengumpulan data primer (observasi, kuesioner, dokumentasi) dan sekunder (studi kepustakaan), yang dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier sederhana dan berganda, serta uji t dan uji F dengan bantuan SPSS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

4.1.1 Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	22	39,3%
	Perempuan	34	60,7%
Usia	17-25 tahun	21	37,5%
	26-30 tahun	24	42,9%
	31-35 tahun	8	14,3%
	>36 tahun	3	5,3%

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT El Profesor Steak House Cipete Jakarta Selatan (Eka Yuliana)

Masa Kerja	<1 tahun	10	17,9%
	1-5 tahun	26	46,4%
	>5 tahun	20	35,7%
Total		56	100%

Sumber : data olah oleh penulis 2025

Responden penelitian didominasi perempuan (60,7%) dengan rentang usia 26-30 tahun (42,9%) dan masa kerja 1-5 tahun (46,4%)

4.1.2 Statistik Deskriptif

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Mean	Std. Deviation	Kategori
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	56	4,14	0,68	Baik
Disiplin Kerja (X2)	56	4,08	0,72	Baik
Kinerja Karyawan (Y)	56	4,16	0,65	Baik

Sumber : data olah oleh penulis 2025

Berdasarkan Tabel 2, nilai rata-rata (*mean*) untuk variabel lingkungan kerja fisik sebesar 4,14, disiplin kerja 4,08, dan kinerja karyawan 4,16, dengan standar deviasi di bawah 1. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap ketiga variabel berada pada kategori baik, serta data relatif homogen. Artinya, mayoritas karyawan menilai bahwa kondisi lingkungan kerja fisik, kedisiplinan, dan kinerja sudah cukup memadai di perusahaan.

4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variable	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r _{tabel}	Ket
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	1	0,622	0,263	Valid
	2	0,348	0,263	
	3	0,539	0,263	
	4	0,646	0,263	
	5	0,752	0,263	
	6	0,708	0,263	
	7	0,737	0,263	
	8	0,471	0,263	
	9	0,492	0,263	
	10	0,654	0,263	
Disiplin Kerja (X2)	1	0,416	0,263	Valid
	2	0,505	0,263	
	3	0,748	0,263	
	4	0,780	0,263	
	5	0,748	0,263	
	6	0,693	0,263	
	7	0,688	0,263	
	8	0,553	0,263	
	9	0,591	0,263	
	10	0,707	0,263	
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,349	0,263	Valid
	2	0,615	0,263	
	3	0,622	0,263	
	4	0,523	0,263	
	5	0,271	0,263	
	6	0,415	0,263	
	7	0,499	0,263	
	8	0,456	0,263	
	9	0,483	0,263	
	10	0,575	0,263	

Sumber : SPSS versi 26, diolah oleh penulis 2025

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,785	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,838	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,608	Reliable

Sumber : SPSS versi 26, diolah peneliti 2025

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* > *r tabel* (0,263), sehingga dinyatakan valid. Sementara itu, berdasarkan Tabel 4, nilai Cronbach's Alpha untuk lingkungan kerja fisik (0,785), disiplin kerja (0,838), dan kinerja karyawan (0,608) semuanya berada di atas batas minimal 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Dengan demikian, kuesioner layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.276	3.625		6.146	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.240	.115	.310	2.092	.041
	Disiplin Kerja	.230	.098	.348	2.347	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS versi 26, diolah peneliti 2025

hasil perhitungan regresi memperoleh persamaan $Y = 22.276 + 0,240 X1 + 0,230 X2$, di Tarik kesimpulan seperti berikut:

- Konstanta 22.276 menandakan bahwa jika nilai lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja nihil=0, maka kinerja karyawan akan memiliki 22.276.
- Koesfisien regresi untuk variabel lingkungan kerja fisik 0,240 yang positif. Karena itu, setiap peningkatan satu unit dalam lingkungan kerja fisik akan meningkatkan nilai kinerja sebesar 0,240, dengan asumsi nilai variable lainya tetap.
- Koesfisien regresi untuk variabel disiplin kerja 0,230 yang positif. Karena itu, setiap peningkatan satu unit dalam disiplin kerja akan meningkatkan nilai kinerja sebesar 0,230, dengan asumsi nilai variable lainya tetap.

4.1.5 Uji t

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.128	3.682		6.552	.000
	Lingkungan_Kerja_Fisik	.422	.088	.545	4.777	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS versi 26, diolah penulis 2025

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,368	2,692		5,709	,000
	Disiplin Kerja	,659	,077	,752	8,541	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : SPSS versi 26, diolah oleh penulis 2025

Tabel 6 menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung $4,777 > t$ tabel $2,005$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Tabel 7 menunjukkan bahwa disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung $8,541 > t$ tabel $2,005$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, kedua variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

4.1.6 Uji Simultan F

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	222.687	2	111.344	15.114	.000 ^b
	Residual	390.438	53	7.367		
	Total	613.125	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : SPSS versi 26, diolah penulis 2025

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh nilai F hitung sebesar $15,114 > F$ tabel $2,780$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.1.7 Koefisien Determinasi

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603 ^a	.363	.339	2.714

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : SPSS versi 26, diolah peneliti 2025

Tabel 9 menunjukkan nilai R sebesar $0,603$ yang termasuk kategori korelasi kuat. Nilai R Square sebesar $0,363$ berarti bahwa $36,3\%$ variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja. Sementara $63,7\%$ sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, maupun budaya organisasi.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung $4,777 > t$ tabel $2,005$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. Artinya, lingkungan kerja fisik (X1) pada PT El Profesor Steak House Cipete, Jakarta Selatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Temuan ini diperkuat oleh nilai koefisien korelasi sebesar $0,545$ dan koefisien determinasi sebesar $0,297$, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berkontribusi sebesar $29,7\%$ terhadap kinerja karyawan, sedangkan $70,3\%$ sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung $4,933 > t$ tabel $2,005$, sehingga H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Dengan demikian, disiplin kerja (X2) pada PT El Profesor Steak House Cipete, Jakarta Selatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil ini didukung oleh koefisien korelasi sebesar $0,557$ dan koefisien determinasi sebesar $0,311$, yang berarti disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar $31,1\%$ terhadap kinerja karyawan, sementara $68,9\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung $15,144 > F$ tabel $2,780$, sehingga H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak. Artinya, lingkungan kerja fisik (X1) dan disiplin kerja (X2) secara

simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT El Profesor Steak House Cipete, Jakarta Selatan. Temuan ini didukung oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,603 (kategori kuat) dan koefisien determinasi sebesar 0,363, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 36,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 63,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa

- a. Secara parsial, Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT El Profesor Steak House Cipete, Jakarta Selatan..
- b. Secara parsial, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Secara Simultan, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan

SARAN

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penulis memberikan saran

- a. Perusahaan perlu meningkatkan kualitas pencahayaan di tempat kerja melalui pemeliharaan dan penggantian lampu sesuai standar kenyamanan kerja.
- b. Manajemen perlu memperkuat aturan kedisiplinan dengan komunikasi yang jelas serta penegakan sanksi yang tegas dan adil untuk menekan kasus keterlambatan dan absensi.
- c. Evaluasi dan audit kinerja karyawan secara berkala perlu dilakukan agar target kerja tercapai, sekaligus mendorong peningkatan produktivitas secara berkelanjutan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*, Edisi XIV. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2020.
- [2] A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- [3] Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, Yogyakarta: Nusa Media, 2018.
- [4] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2016.
- [5] G. R. Terry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2018.
- [6] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Edisi ke-5, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2019.
- [7] M. S. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2020.
- [8] M. T. Ariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*, Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2020.
- [9] Robbins and S. Coulter, *Management*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2018.
- [10] S. I. Farida and M. M. Fauzi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat," *Jurnal ...*, vol. 1, no. 2, 2020.
- [11] S. P. L. Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2018.
- [12] Surajiyo, Nasaruddin, and H. Paleni, *Penelitian Sumber Daya Manusia: Pengertian, Teori, dan Aplikasi Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows*, Sleman: Budi Utama, 2020.
- [13] S. P. L. Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2018.
- [14] V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, Cetakan Pertama, Jakarta: Murai Kencana, 2020.