

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Didit Darmawan¹, Ayun Triska Yahesa², Ilmia Nur Khofifah³

Universitas Sunan Giri Surabaya

dr.diditdarmawan@gmail.com¹, hesyaayunda@gmail.com²

Published : March, 2026

ABSTRACT

Employee productivity is a strategic factor in maintaining organizational competitiveness in the era of globalization. Work discipline and a conducive work environment are two major factors that affect productivity. Work discipline reflects employee compliance, responsibility, and professionalism towards organizational rules, while the work environment includes physical, social, and psychological aspects that support comfort, motivation, and work concentration. This study aims to analyze the influence of work discipline and work environment on employee productivity through a qualitative approach. The literature review method was used to systematically collect and analyze previous research findings. Data were obtained from scientific articles in international and national databases such as Scopus, ProQuest, Google Scholar, and DOAJ, selected based on inclusion and exclusion criteria. The results of the analysis show that work discipline and work environment have a positive and significant contribution to productivity, complementing each other to improve efficiency, motivation, and quality of work results. These findings emphasize the importance of implementing managerial policies that emphasize strengthening discipline. In addition, creating a supportive work environment allows organizations to maintain a sustainable competitive advantage.

Keywords: Employee Productivity, Work Discipline, Work Environment, Organizational Competitiveness, Literature Review

ABSTRAK

Produktivitas karyawan menjadi faktor strategis dalam menjaga daya saing organisasi di era globalisasi. Disiplin kerja dan lingkungan kerja yang kondusif merupakan dua faktor utama yang memengaruhi produktivitas. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan, tanggung jawab, dan profesionalisme karyawan terhadap aturan organisasi, sedangkan lingkungan kerja mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis yang mendukung kenyamanan, motivasi, serta konsentrasi kerja. Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui pendekatan kualitatif. Metode studi literatur ini digunakan untuk menghimpun dan menganalisis temuan penelitian terdahulu secara sistematis. Data diperoleh dari artikel ilmiah pada basis data internasional dan nasional seperti Scopus, ProQuest, Google Scholar, dan DOAJ, diseleksi berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Hasil analisis menunjukkan disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki kontribusi positif serta signifikan terhadap produktivitas, saling melengkapi untuk meningkatkan efisiensi, motivasi, dan kualitas hasil kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan kebijakan manajerial yang menekankan penguatan disiplin. Selain itu, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung agar organisasi dapat mempertahankan keunggulan kompetitif secara berkelanjutan.

Kata-Kunci: Produktivitas Karyawan, Disiplin kerja, Lingkungan Kerja, Daya Saing Organisasi, Studi Literatur

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin intensif, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul dan kemampuan berkompetitif tinggi. Perusahaan tidak hanya harus mampu mengelola teknologi dan modal, tetapi juga harus memastikan karyawan bekerja secara efektif dan efisien. Fenomena empiris menunjukkan bahwa produktivitas karyawan akan

menurun apabila aspek disiplin dan lingkungan kerja tidak diperhatikan secara serius. Karyawan yang kurang disiplin cenderung menghasilkan pekerjaan yang kurang optimal dan sering memerlukan revisi tambahan, yang mengganggu alur kerja secara keseluruhan (Fadzillah *et al*, 2025). Selain itu, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan motivasi kerja serta memicu stres kerja pada karyawan. Produktivitas juga sangat dipengaruhi oleh beban kerja (Anjanarko *et al.*, 2022). Pengembangan karyawan dalam lingkungan kerja yang beragam memerlukan strategi yang tepat untuk membangun persepsi dukungan yang kuat (Hariani *et al.*, 2021). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan elemen strategis yang sangat dipengaruhi oleh disiplin dan lingkungan kerja, serta menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mempertahankan daya saing secara berkelanjutan.

Produktivitas kerja karyawan merupakan indikator utama keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif di era globalisasi. Dalam dinamika ekonomi modern yang ditandai oleh perubahan teknologi yang cepat, organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pemanfaatan sumber daya manusia. Produktivitas tidak hanya diukur dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga dari kualitas, ketepatan waktu, serta kemampuan karyawan dalam beradaptasi terhadap perubahan (Adawiyah, 2024). Pengembangan produktivitas karyawan dapat didukung secara signifikan melalui peran fasilitas kerja dan sistem informasi manajemen (Putra *et al.*, 2022). Tingkat produktivitas mencerminkan sejauh mana perusahaan mampu mengoptimalkan potensi karyawannya untuk mencapai tujuan strategis secara berkelanjutan. Penurunan produktivitas merupakan salah satu hambatan yang umum terjadi di berbagai Perusahaan dan dapat mengganggu pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan (Darmawan & Ernawati, 2021). Dengan demikian, peningkatan produktivitas karyawan menjadi faktor penting dalam menjaga daya saing dan keberlangsungan organisasi di tengah dinamika global (Diana & Rahmat, 2022). Produktivitas kerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator utama, antara lain kemampuan yang mencerminkan profesionalisme dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas, upaya meningkatkan hasil kerja untuk menambah kuantitas dan kualitas output, serta semangat kerja yang mendorong evaluasi dan perbaikan kinerja secara berkelanjutan. Selain itu, pengembangan diri berperan dalam menghadapi tantangan dan membangun motivasi untuk bersaing secara sehat, sedangkan mutu menekankan peningkatan kualitas hasil kerja agar memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Penerapan teknik manajemen yang tepat, misalnya, dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas tenaga kerja (Amri & Putra, 2022). Terakhir, efisiensi menjadi ukuran pemanfaatan sumber daya secara optimal dalam proses pencapaian target pekerjaan (Sutrisno, 2016).

Disiplin kerja merupakan faktor fundamental yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai target produktivitas (Diana & Rahmat, 2022). Disiplin mencerminkan sikap patuh, tertib, dan bertanggung jawab terhadap aturan serta prosedur yang berlaku dalam organisasi. Tanpa adanya kedisiplinan yang baik, efektivitas dan efisiensi kerja akan terganggu, sehingga menghambat pencapaian target perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, tepat waktu, serta mematuhi standar kerja yang ditetapkan (Setyawati, 2022). Kedisiplinan, bersama dengan komunikasi kerja, dapat memengaruhi kinerja karyawan (Sinambela *et al.*, 2019). Disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga mencerminkan komitmen moral dan profesionalisme individu terhadap pekerjaannya. Indikator disiplin kerja meliputi kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan, ketepatan waktu hadir dan menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab terhadap tugas, perilaku kerja yang tertib, dan ketaatan terhadap perintah atasan (Nawir *et al.*, 2024).

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga berperan penting dalam menentukan tingkat produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif terdiri atas dua dimensi utama, yaitu lingkungan fisik dan non-fisik. Lingkungan fisik mencakup fasilitas kerja, pencahayaan, ventilasi udara, kebersihan, keamanan, serta kenyamanan ruang kerja sedangkan lingkungan non-fisik meliputi aspek sosial dan psikologis, seperti hubungan antarpegawai, pola komunikasi, budaya organisasi, serta dukungan yang diberikan oleh pimpinan dan rekan kerja (Ahmad *et al.*, 2022). Lingkungan kerja secara nyata akan menentukan kemampuan pekerja, perilaku, kondisi fisik, mental dan emosional (Mardikaningsih *et al.*, 2022). Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menyebabkan stres,

kelelahan, serta menurunkan motivasi dan konsentrasi karyawan. Misalnya, ruang kerja yang tidak ergonomis berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan gangguan kesehatan, sedangkan hubungan interpersonal yang kurang harmonis dapat menimbulkan konflik dan menurunkan semangat kerja. Aspek kesehatan dan keselamatan kerja juga merupakan bagian integral dari lingkungan kerja yang berpengaruh langsung pada profesionalisme dan produktivitas karyawan (Ikhwanuddin *et al.*, 2023). Menurut Danisa (2015), karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang aman, bersih, dan mendukung secara psikologis memiliki produktivitas yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang bekerja dalam kondisi yang tidak nyaman. Strategi manajemen kebijakan SDM dan lingkungan perlu dikembangkan secara berimbang untuk menciptakan organisasi yang berkelanjutan dan berkinerja baik (Hariani *et al.*, 2022). Indikator lingkungan kerja menurut Budiassa (2021) yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja. Pembangunan SDM yang berkelanjutan menghadapi berbagai tantangan dan peluang yang harus direspons dengan tepat, di mana keberlanjutan dalam kebijakan publik perlu menjaga keseimbangan antara ekonomi, sosial, dan lingkungan (Oluwatoyin & Mardikaningsih, 2024).

Disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan dua faktor krusial yang secara signifikan memengaruhi produktivitas karyawan, yang pada akhirnya menjadi penentu keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis di era globalisasi. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan, tanggung jawab, dan profesionalisme karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif mencakup aspek fisik dan nonfisik yang mendukung kesehatan, kenyamanan, serta hubungan sosial yang harmonis di tempat kerja. Interaksi antara disiplin dan kondisi lingkungan kerja menciptakan dasar bagi kinerja karyawan yang optimal, sehingga organisasi mampu meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan pencapaian tujuan strategis secara berkelanjutan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap produktivitas karyawan, serta memberikan rekomendasi bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja melalui penguatan disiplin dan penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung produktivitas secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Disiplin kerja maupun lingkungan kerja sebagai faktor penentu produktivitas yang diteliti melalui penelitian kualitatif dengan metode studi literatur. Metode ini digunakan untuk menghimpun, mengklasifikasikan, dan mengevaluasi temuan terdahulu secara sistematis, menghasilkan sintesis yang valid. Data penelitian berupa artikel ilmiah dari basis data internasional dan nasional seperti Scopus, ProQuest, Google Scholar, dan DOAJ, yang diseleksi berdasarkan kriteria inklusi, yaitu fokus pada disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas karyawan, serta berbasis penelitian empiris. Artikel non-empiris, opini, esai konseptual, atau yang tidak relevan dikeluarkan melalui kriteria eksklusi. Disiplin dan lingkungan kerja dianalisis secara kualitatif untuk merangkum pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan. Sejalan dengan pemikiran Septiyana *et al.* (2025), studi literatur digunakan untuk menelaah tren metodologis serta hubungan antarvariabel yang telah diteliti dalam artikel ilmiah yang dipublikasikan di jurnal bereputasi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menyajikan ringkasan temuan, tetapi juga memberikan pemahaman mendalam mengenai interaksi disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam mendukung produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil literatur review ini menyoroti dua variabel utama, yaitu disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), yang keduanya dipandang sebagai faktor fundamental dalam menentukan produktivitas karyawan. Sebanyak 14 artikel terbaru (2019–2025) dianalisis secara mendalam dengan memeriksa tujuan penelitian, metode yang digunakan, jumlah sampel, instrumen analisis, serta hasil empiris. Analisis ini diharapkan memberi gambaran komprehensif tentang konsistensi dan variasi temuan dalam studi-studi mutakhir.

A. Disiplin Kerja (X1)

1. Endah Julia Indrika, Barin Barlian, Ai Kusmiati Asyiah (2023)

Tingkat produktivitas karyawan dievaluasi dengan memerhatikan faktor disiplin dan lingkungan kerja di CV. Wijaya Family Tasikmalaya. Penelitian kuantitatif dilakukan dengan teknik survei pada 100 karyawan pilihan berdasar teknik *purposive sampling*. Teknik regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data kuesioner dan didukung dengan metode wawancara. Peningkatan produktivitas karyawan dipengaruhi signifikan oleh kedua faktor tersebut, berdasarkan temuan penelitian.

2. Alya Azzura Irfan dan Pontjo Bambang Mahargiono (2023)

Faktor disiplin maupun lingkungan kerja dilakukan pengujian bagaimana pengaruhnya dalam meningkatkan produktivitas karyawan, selain itu pengujian ini dimediasi oleh faktor motivasi. Responden yang ditentukan secara *nonprobability sampling* sejumlah 50 orang yang merupakan karyawan kantor DPRD Provinsi Jawa Timur. Instrumen kuesioner dimanfaatkan untuk keperluan penelitian yang dianalisis dengan perangkat SmartPLS 3.0. Terindikasi kedua faktor yang diuji terbukti ada kontribusi positif yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas serta motivasi mampu memediasi hubungan antar variabel.

3. Khauzar dan Meita Sondang Riski (2023)

Produktivitas pegawai Kejaksaan Negeri Kutai Timur diteliti melalui dampak dari disiplin kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada seluruh 34 pegawai berstatus kontrak maupun pegawai negeri sipil. Dampak signifikan dan positif dari masing-masing variabel untuk mengoptimalkan produktivitas, ditunjukkan dari temuan penelitian.

4. Marsa Marsa, Herenal Daeng Toto, St Sukmawati, dan Nurdiana Nurdiana (2022)

Studi ini berfokus pada tiga variabel yang diteliti, yaitu disiplin, lingkungan kerja, dan produktivitas pegawai. Sebanyak 45 orang ditetapkan melalui teknik sampling purposif dari 248 pegawai Dinas PU Kabupaten Sinjai. Beberapa metode diperlukan untuk penghimpunan data (kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi) serta analisis regresi dimanfaatkan. Produktivitas pegawai meningkat karena terdapat kontribusi signifikan disiplin maupun lingkungan kerja, ditunjukkan pada temuan studi ini.

5. Megawati, Theresia Pradiani, Yunus Handoko (2024)

Produktivitas karyawan di PT. Ajidharma Corporindo Jakarta dilakukan pengkajian melalui faktor-faktor yang memengaruhinya. Studi kuantitatif dengan metode survei dilakukan dengan kuesioner yang disusun dan diberikan pada keseluruhan karyawan berjumlah 69. Software SPSS 26 dipergunakan untuk membantu mengolah data secara regresi yang memperlihatkan seluruh faktor yang dikaji (disiplin, lingkungan kerja, pelatihan) berperan positif dan secara signifikan meningkatkan produktivitas.

6. Diana Ayu Pramesti, Sonny Subroto Maheri L, Nuril Aulia Munawaroh (2023)

Pendekatan kuantitatif diterapkan pada penelitian di UD Mugi Lestari Papar untuk menilai apakah produktivitas karyawan mendapat dampak dari faktor disiplin dan K3. Peserta yang terlibat pada penelitian berjumlah 33 orang dan beragam metode mulai dari observasi, wawancara, dokumen, kuesioner, serta literatur sebagai sumber data. Produktivitas karyawan secara signifikan meningkat karena ada kontribusi dari faktor yang diteliti, ini berdasar analisis regresi linier berganda.

7. Bayu Setiawan dan Nuridin (2021)

Studi yang dilaksanakan di SPBU Bekasi PT Pertamina Retail membahas mengenai lingkungan, disiplin kerja, maupun produktivitas pada seluruh karyawan bagian operator sejumlah 52 orang. Studi ini menggunakan pendekatan *mix method* yang menjelaskan temuan secara deskriptif berdasar pengolahan regresi. Lingkungan maupun disiplin kerja merupakan faktor yang berperan pada produktivitas secara positif dan signifikan.

B. Lingkungan Kerja (X2)

1. Sudirman, Khusnul Hatima, dan Irwan (2025)

Keseluruhan pegawai BKAD Kabupaten Barru sebanyak 68 berpartisipasi dalam penelitian yang berfokus pada lingkungan kerja dan produktivitas. Kuesioner dan observasi dimanfaatkan untuk penelitian kuantitatif-asosiatif ini. Alat bantu analisis regresi sederhana menggunakan Smart PLS 4.0 yang membuktikan produktivitas pegawai memperoleh kontribusi positif yang signifikan dari lingkungan kerja.

2. Reonaldi Syahputra, Robiyati Podungge, Agus Hakri Bokingo (2022)

Studi yang dilaksanakan di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo membahas mengenai lingkungan kerja dan produktivitas pada seluruh karyawan sejumlah 47 pegawai. Studi ini menggunakan pengolahan data kuesioner secara regresi linier sederhana. Lingkungan sebagai faktor yang berperan signifikan pada produktivitas dengan kontribusi sebesar 52,1%.

3. Moh. Filzan Al-Mustajidi, Agung Widhi Kurniawan, Zainal Ruma (2025)

Pendekatan kuantitatif diterapkan pada penelitian di PT. Biringkassi Raya untuk menilai apakah produktivitas karyawan mendapat dampak dari faktor lingkungan kerja. Peserta yang terlibat pada penelitian berjumlah 34 orang keseluruhan karyawan (total sampling) dan pengujian dilakukan melalui beberapa tahapan dari uji instrumen, asumsi klasik, serta uji hipotesis dengan bantuan perangkat statistik SPSS versi 24. Produktivitas karyawan secara signifikan meningkat karena ada kontribusi dari lingkungan kerja.

4. Kimsry Widjaja Amuntai, Mohammad Bukhori, Widi Dewi Ruspitasari (2024)

Produktivitas karyawan PT. Ajidharma Corporindo diteliti melalui dampak dari lingkungan kerja, motivasi, dan kompetensi. Penelitian kuantitatif ini menggunakan kuesioner yang melibatkan seluruh populasi 69 karyawan. Dampak positif dari masing-masing variabel untuk mengoptimalkan produktivitas, ditunjukkan dari analisis regresi melalui pengolahan SPSS versi 26.

5. Andiyus Gulo, Fatolosa Hulu, Sukaaro Waruwu, Maria Magdalena Batee (2024)

Tingkat produktivitas karyawan dievaluasi dengan memerhatikan faktor lingkungan kerja di CV. Sukses Karya Lestari Kota Gunungsitoli. Penelitian kuantitatif dilakukan dengan kuesioner yang disebar pada 35 karyawan pilihan berdasar teknik sampling jenuh. Peningkatan produktivitas karyawan dipengaruhi oleh lingkungan dengan tingkat kontribusi 23,9%, berdasarkan temuan penelitian.

6. Martina Trisnawaty dan Parwoto (2019)

Tingkat produktivitas karyawan bagian produksi 1 dievaluasi dengan memerhatikan faktor lingkungan dan beban kerja di PT JS Jakarta. Penelitian kuantitatif menggunakan pengumpulan data melalui observasi dan kuesioner yang diikuti 84 karyawan pilihan berdasar teknik *random sampling*. Pengujian regresi berganda, uji t, dan koefisien determinasi diproses menggunakan program SPSS versi 22. Peningkatan produktivitas karyawan dipengaruhi positif dan signifikan oleh lingkungan kerja sementara beban kerja menunjukkan negatif, berdasarkan temuan penelitian yang dijelaskan secara deskriptif.

7. Setiario Laia (2024)

Penelitian kuantitatif di Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan berfokus pada kajian lingkungan kerja dan produktivitas untuk mengetahui hubungan antar variabel dengan analisis regresi linier sederhana. Peserta penelitian ini merupakan seluruh pegawai sebanyak 30 orang yang terlibat dalam angket. Penelitian ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran dalam mengoptimalkan produktivitas pegawai yang berkontribusi sebesar 63,2%.

Tabel 1. Studi tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

No	Peneliti dan Tahun	Lokasi Penelitian	Fokus Penelitian	Temuan Utama
1	Indrika <i>et al.</i> (2023)	CV. Wijaya Family Tasikmalaya	Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas karyawan bagian produksi	Peningkatan produktivitas karyawan dipengaruhi signifikan oleh disiplin maupun lingkungan
2	Irfan dan Mahargiono (2023)	Kantor DPRD Provinsi Jawa Timur	Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas serta motivasi variabel mediasi	Disiplin maupun lingkungan ada kontribusi positif serta signifikan dalam meningkatkan produktivitas
3	Khauzar dan Riski (2023)	Kejaksanaan Negeri Kutai Timur	Produktivitas ditinjau dari disiplin dan lingkungan kerja	Dampak signifikan dan positif dari disiplin untuk mengoptimalkan produktivitas
4	Marsa <i>et al.</i> (2022)	Dinas PU Kabupaten Sinjai	Produktivitas ditinjau dari disiplin dan lingkungan kerja	Kontribusi signifikan ditunjukkan kedisiplin terhadap produktivitas
5	Megawati <i>et al.</i> (2024)	PT. Ajidharma Corporindo, Jakarta	Faktor yang memengaruhi produktivitas (disiplin, lingkungan kerja, dan pelatihan)	Seluruh faktor memiliki peran positif yang signifikan untuk peningkatan produktivitas
6	Pramesti <i>et al.</i> (2023)	UD Mugi Lestari Papar	Produktivitas ditinjau dari disiplin dan K3	Ada kontribusi dari kedua faktor terhadap produktivitas
7	Setiawan dan Nuridin (2021)	SPBU Bekasi PT Pertamina Retail	Produktivitas ditinjau dari disiplin dan lingkungan kerja	Peran positif serta signifikan untuk meningkatkan produktivitas ditunjukkan oleh lingkungan maupun disiplin
8	Sudirman <i>et al.</i> (2025)	BKAD Kabupaten Barru	Lingkungan kerja dan produktivitas	Produktivitas pegawai memperoleh kontribusi positif yang signifikan dari lingkungan kerja
9	Syahputra <i>et al.</i> (2022)	Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan	Lingkungan kerja dan produktivitas	Lingkungan sebagai faktor yang berperan signifikan pada produktivitas

		Permukiman Kota Gorontalo		
10	Al-Mustajidi <i>et al.</i> (2025)	PT. Biringkassi Raya	Lingkungan kerja dan produktivitas	Produktivitas karyawan secara signifikan meningkat karena ada konstribusi dari lingkungan kerja
11	Amuntai <i>et al.</i> (2024)	PT. Ajidharma Corporindo	Faktor yang memengaruhi produktivitas (lingkungan, motivasi, dan kompetensi)	Ada dampak positif dari masing-masing variabel untuk mengoptimalkan produktivitas
12	Gulo <i>et al.</i> (2024)	CV. Sukses Karya Lestari Kota Gunungsitoli	Lingkungan kerja dan produktivitas	Peningkatan produktivitas karyawan dipengaruhi oleh lingkungan
13	Trisnawaty dan Parwoto (2019)	PT JS Jakarta	Faktor yang memengaruhi produktivitas (lingkungan dan beban kerja)	Peningkatan produktivitas karyawan dipengaruhi positif dan signifikan oleh lingkungan kerja
14	Laia (2024)	Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan	Lingkungan kerja dan produktivitas	Lingkungan kerja berperan dalam mengoptimalkan produktivitas pegawai

Berdasarkan telaah literatur yang mendalam, ditemukan bahwa faktor disiplin kerja (X1) secara konsisten menjadi variabel dominan yang memengaruhi produktivitas karyawan di berbagai sektor organisasi. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan individu terhadap norma, aturan, dan tanggung jawab yang berlaku dalam lingkungan kerja. Sejalan dengan hasil penelitian Ernawati dan Putra (2021); Darmawan (2022) yang menyatakan disiplin kerja terbukti berperan dalam membentuk kinerja karyawan. Penelitian Sanjiwani dan Mayasari (2024) menunjukkan bahwa dalam industri keramik, tingkat disiplin yang tinggi berdampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas karena karyawan mampu bekerja tepat waktu dan mematuhi prosedur operasional. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Gea *et al.*, (2023) yang menegaskan bahwa kedisiplinan yang baik meningkatkan hasil kerja, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Dalam konteks lembaga pendidikan, Fadilah *et al.*, (2019) menemukan bahwa kedisiplinan guru berperan penting dalam menciptakan iklim akademik yang produktif melalui pengelolaan waktu pembelajaran yang efektif dan konsistensi penyampaian materi. Hal ini memperlihatkan bahwa disiplin tidak sekadar aspek kepatuhan formal, tetapi juga merupakan bentuk integritas profesional yang mendukung mutu kinerja dan hasil kerja organisasi.

Penelitian di sektor pemerintahan oleh Anggraeni (2024) turut memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai negeri berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelayanan publik. Pegawai yang disiplin mampu menjalankan tugas secara tepat waktu, mengurangi kesalahan administratif, dan meningkatkan kepuasan masyarakat sebagai penerima layanan. Dengan adanya kedisiplinan, akan menciptakan ketertiban di tempat kerja. Ketertiban tersebut penting untuk mendukung pelaksanaan kerja di lingkungan kerja (Jahroni & Darmawan, 2022). Secara teoritis, hasil-hasil ini konsisten dengan konsep perilaku organisasi yang menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor internal yang berperan sebagai mekanisme kontrol perilaku dan penguat tanggung jawab individu. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan menjaga konsistensi kerja, berorientasi

pada hasil, serta meminimalkan pelanggaran terhadap standar kerja. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi fondasi utama bagi tercapainya stabilitas produktivitas jangka panjang.

Selain faktor internal, variabel lingkungan kerja (X2) juga terbukti berperan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis yang mampu mendukung kenyamanan, konsentrasi, dan kinerja karyawan secara optimal. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya memengaruhi kepuasan kerja karyawan (Putra *et al.*, 2017; Lestari *et al.*, 2020), tetapi juga merupakan fondasi penting dalam membangun komitmen organisasi (Putra & Mardikaningsih, 2021). Amanda dan Meliala (2023) mengemukakan bahwa pencahayaan yang memadai, ventilasi yang baik, dan kebersihan ruang kerja mampu meningkatkan motivasi serta efisiensi kerja. Lebih lanjut, faktor sosial seperti hubungan harmonis antar rekan kerja dan dukungan dari pimpinan turut memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi. Lingkungan fisik maupun non fisik harus dibentuk sedemikian rupa agar pekerja merasa nyaman di tempat kerja (Darmawan *et al.*, 2020). Namun demikian, penelitian Dewi dan Hermiati (2024) mengungkapkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas sering kali dimediasi oleh kepuasan kerja. Artinya, kondisi lingkungan yang baik tidak akan menghasilkan peningkatan produktivitas apabila karyawan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja berfungsi sebagai filter psikologis yang menentukan seberapa jauh lingkungan kerja dapat diterjemahkan menjadi motivasi dan hasil kerja nyata.

Keterkaitan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja menunjukkan hubungan yang bersifat komplementer. Menurut Hasibuan (2019), kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Tingkat disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Sementara itu, teori manajemen sumber daya manusia (SDM) menurut Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa salah satu tujuan utama pengelolaan SDM adalah menciptakan tenaga kerja yang efektif melalui penerapan disiplin dan pembinaan kerja yang berkelanjutan. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi fondasi utama dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan terarah.

Selanjutnya, Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh fasilitas, peralatan, bahan, kondisi sekitar, serta cara individu bekerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan kenyamanan psikologis dan fisik bagi karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan motivasi serta kinerja mereka. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kombinasi faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja itu sendiri (Sinambela & Lestari, 2022). Karyawan yang disiplin tetapi bekerja di lingkungan penuh tekanan berisiko mengalami stres dan kejenuhan, sementara lingkungan kerja yang nyaman tanpa kedisiplinan justru menimbulkan ketidakfokusan dan rendahnya produktivitas. Oleh karena itu, kedua faktor ini perlu dikelola secara sinergis agar tercapai produktivitas yang maksimal.

Secara praktis, hasil telaah ini memberikan implikasi strategis bagi manajemen sumber daya manusia dengan menekankan bahwa upaya peningkatan produktivitas harus bergeser dari pendekatan teknis semata ke arah yang lebih holistik, yang mempertimbangkan aspek perilaku dan lingkungan kerja. Menurut Pfeffer (1998), keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia secara efektif, di mana investasi pada karyawan sebagai aset utama organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan mempertahankan daya saing jangka panjang. Pencapaian tersebut dapat diwujudkan dengan penerapan kebijakan disiplin yang tegas namun adil, yang sekaligus membangun budaya organisasi yang sehat, didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif serta perhatian terhadap kesejahteraan dan keseimbangan kerja-hidup karyawan (Grawitch *et al.*, 2015). Dalam lingkungan korporasi global, fleksibilitas jadwal kerja merupakan elemen penting yang berkontribusi pada hal tersebut (Hariani & Mardikaningsih, 2025). Oleh karena itu, langkah-langkah konkret seperti program pelatihan kedisiplinan, pengembangan kepemimpinan yang empatik, dan perbaikan desain ruang kerja menjadi sangat krusial untuk menciptakan ekosistem kerja yang kondusif bagi peningkatan produktivitas secara berkelanjutan. Strategi ini sejalan dengan visi mewujudkan keberlanjutan dalam kebijakan publik yang membangun keseimbangan antara aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan (Mardikaningsih & Hariani, 2021).

Secara akademis, sintesis dari berbagai penelitian ini memperluas pemahaman teoretis tentang hubungan antara variabel perilaku kerja dan produktivitas. Berdasarkan teori produktivitas yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020), produktivitas merupakan hasil dari kemampuan individu, dukungan lingkungan kerja, serta efisiensi proses organisasi. Disiplin kerja berperan sebagai faktor internal yang stabil dan dapat dikendalikan oleh individu, sedangkan lingkungan kerja menjadi faktor eksternal yang dinamis dan dapat dikelola oleh organisasi. Kombinasi keduanya membentuk sistem yang saling memperkuat, di mana perilaku disiplin beroperasi secara optimal dalam lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, produktivitas karyawan merupakan hasil dari keseimbangan antara faktor individu dan faktor kontekstual dalam organisasi.

KESIMPULAN

Hasil telaah literatur menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja terbukti memiliki peran signifikan terhadap produktivitas karyawan. Disiplin kerja mendorong konsistensi perilaku, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab individu, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas penyelesaian tugas. Sementara itu, lingkungan kerja yang memadai, baik dari segi fisik, sosial, maupun psikologis, mampu menumbuhkan rasa nyaman, meningkatkan antusiasme, serta mendorong kinerja karyawan, sehingga berperan dalam peningkatan produktivitas. Kedua faktor ini, ketika dikombinasikan, memberikan kontribusi yang sangat kuat terhadap optimalisasi kinerja organisasi. Implikasi praktis dari temuan ini adalah pentingnya bagi manajer sumber daya manusia, organisasi publik, maupun perusahaan multinasional untuk merancang kebijakan yang menyeimbangkan antara penegakan disiplin dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Upaya seperti penerapan *reward and punishment* yang adil, penyediaan fasilitas kerja yang ergonomis, serta pengembangan budaya organisasi yang sehat dapat memperkuat produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, R. (2024). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan di Era Digitalisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 112–123.
- Ahmad, R., Fadhillah, S., & Rahman, A. (2022). Lingkungan Kerja dan Dampaknya terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 10(3), 45–59.
- Al-Mustajidi, M. F., Kurniawan, A. W., & Ruma, Z. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Biringkassi Raya. *Jurnal Nuansa : Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah* 3(1), 269–281.
- Amri, M. W., & Putra, A. R. (2022). Project Management Techniques to Improve Construction Workers' Efficiency and Productivity. *Journal of Social Science Studies*, 2(2), 177-182.
- Amuntai, K. W., Bukhori, M., & Ruspitasari, W. D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan PT. Ajidharma Corporindo. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*, 2(1), 670-679.
- Anjanarko, T. S., Jahroni, J., Retnowati, E., Putra, A. R., & Arifin, S. (2022). The Effect of Workload and Compensation on Employee Productivity. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 1(2), 17-21.
- Babullah, A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Organisasi Modern*. Deepublish, Yogyakarta.
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Pena Persada, Banyumas.
- Danisa, N. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 3(1), 77–86.
- Darmawan, D. (2022). Motivasi, Kemampuan, Pengalaman, Keterlibatan, Kedisiplinan Sebagai Faktor Internal Karyawan dan Pembentukan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(1), 18-29.
- Darmawan, D., & Ernawati, E. (2021). Motivasi Karyawan dan Hasil Kerja Bagi Organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(2), 74-78.

- Darmawan, D., Sinambela, E. A., Hariani, M., & Irfan, M. (2020). Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58-70.
- Diana, N., & Rahmat, H. (2022). Disiplin Kerja dan Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Jasa. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 12(4), 221–230.
- Ernawati, E., & Putra, A. R. (2021). Pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Simki Economic*, 4(2), 133-141.
- Fadilah, C., Rini, R., & Nawangsasi, D. (2019). Motivasi Kerja Guru PAUD dan Kompetensi Pedagogik. *Jurnal Pendidikan Anak*, 5(1).
- Fadzillah, M. R., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Dasar (SD) Plus Al Huda. *Multidisipliner Knowledge*, 3(1), 94-102.
- Gea, S. M. F., Harefa, P., Lase, H., & Ndraha, A. B. (2023). Pengaruh Sikap an Budaya Organisasi Terhadap Pelayanan Publik Pada Dinas Perikanan Kota Gunungsitoli. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(6), 1208-1223.
- Grawitch, M. J., Ballard, D. W., & Erb, K. R. (2015). To be or not to be (stressed): The Critical Role of a Psychologically Healthy Workplace in Effective Stress Management. *Stress and Health*, 31(4), 264–273.
- Gulo, A., Hulu, F., Waruwu, S., & Batee, M. M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Pada CV Sukses Karya Lestari Kota Gunungsitoli. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 7(1), 222-226.
- Gulo, A., Hulu, F., Waruwu, S., & Batee, M. M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Pada CV Sukses Karya Lestari Kota Gunungsitoli. *Jurnal Ilmiah Metansi*, 7(1), 222-226.
- Hariani, M., & Mardikaningsih, R. (2025). Work Schedule Flexibility and Job Satisfaction in a Global Corporate Environment. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 7(1), 12-16.
- Hariani, M., Mardikaningsih, R., & Essa, N. E. (2022). HR and Environmental Policy Management Strategies to Create a Sustainable Organization that Improves Company Performance. *Journal of Social Science Studies*, 2(2), 249-254.
- Hariani, M., Mardikaningsih, R., Darmawan, D., & Irfan, M. (2021). Strategies for Developing Perceived Support for Employees in Diverse Work Environments. *Journal of Social Science Studies*, 1(2), 81-88.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Ikhwanuddin, I., Rizky, M. C., & Putra, A. R. (2023). The Influence of Occupational Health and Safety on Employee Professionalism and Work Productivity. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 3(1), 32-36.
- Indrika, E.J., Barlian, B., & Asyiah, A. K. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Survei pada Karyawan Bagian Produksi CV. Wijaya Family Tasikmalaya). *Journal of Business Economics and Management*, 1(4), 1070-1087.
- Irfan, A. A., & Mahargiono, P. B. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 70-88.
- Jahroni, J., & Darmawan, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 95-106.
- Khauzar, & Riski, M. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Kutai Timur. *Jurnal Eksis*, 19(2), 111-118.
- Laia, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Panah Hukum*, 3(2), 73-84.
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 529-536.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mardikaningsih, R., & Hariani, M. (2021). Realizing Sustainability in Public Policy: Building a Balance between Economy, Social, and Environment. *Journal of Social Science Studies*, 1(1), 191-196.
- Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., Retnowati, E., Darmawan, D., Putra, A. R., Arifin, S., Radjawane, L. E., Issalillah, F., & Khayru, R. K. (2022). Dampak Stres, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi. *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik*, 1(4), 38-52.
- Marsa, Toto, H. D., Sukmawati, S., & Nurdiana, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Sinjai. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 325-335.
- Megawati, M., Pradiani, T., & Handoko, Y. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ajidharma Corporindo di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(4), 4091-4095.
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., & Afifah, S. R. (2024). Indikator Disiplin Kerja. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(03), 301-320.
- Oluwatoyin, F., & Mardikaningsih, R. (2024). Challenges and Opportunities for Sustainability of Human Resource Development in Industry 4.0. *Bulletin of Science, Technology and Society*, 3(2), 9-16.
- Pfeffer, J. (1998). *The Human Equation: Building Profits by Putting People First*. Boston: Harvard Business School Press.
- Pramesti, D. A., Maheri, L. S. S., & Munawaroh, N. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UD Mugi Lestari Papar. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Manajemen*, 2(4), 166-177.
- Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2021). Kompensasi dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 44-53.
- Putra, A. R., Anjanarko, T. S., Ernawati, E., & Masithoh, N. (2022). Development of Employee Work Productivity Through Support of Work Facilities and Management Information Systems. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(3), 19-23.
- Putra, A. R., Irfan, M., & Hariani, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Management & Accounting Research Journal Global*, 2(1).
- Sanjiwani, I. A. S., & Mayasari, N. M. D. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada CV. Tanteri Keramik. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Setiawan, B., & Nuridin. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT Pertamina Retail. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1).
- Setyawati, L. (2022). Peran Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ekonomi*, 11(3), 77-85.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.
- Sinambela, E. A., Al Hakim, Y. R., & Irfan, M. (2019). Pengaruh Kedisiplinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 15(2), 308-320.
- Sudirman, S., Hatima, K., & Irwan, I. (2025). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Barru. *Jurnal Ilmiah Bisnis Mahasiswa*, 5(5), 2279-2287.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-8). Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

- Syahputra, R., Podungge, R., & Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(3), 1–6.
- Trisnawaty, M., & Parwoto, P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta). *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 22(2), 84-92.
- Trisnawaty, M., & Parwoto, P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta). *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 22(2), 84-92.