

PENGARUH ETIKA KERJA DAN LINGKUNGAN NON FISIK TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI AFRA MUSLIM DISTRO

Bias Dhisa Rabbani¹, Dudi Hendaryan², Inne Satyawisudarini³

¹²³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Langlangbuana

Article History

Received : June 13th 2026

Revised : June 16th 2026

Accepted : June 19th 2026

Published : June 22nd 2026

Corresponding author*:

biasdhiarabbani@gmail.com

Cite This Article:

Bias Dhisa Rabbani, Dudi Hendaryan, & Inne Satyawisudarini. (2026).

PENGARUH ETIKA KERJA DAN LINGKUNGAN NON FISIK TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI AFRA MUSLIM DISTRO. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(2).

<https://doi.org/10.56127/jekma.v5i2.2838>

DOI:

<https://doi.org/10.56127/jekma.v5i2.2838>

Abstrak: Kepatuhan kerja staf pada Afra Muslim Distro Bandung dikaji melalui sudut pandang moralitas profesional dan atmosfer kerja non-material dalam riset ini. Studi kuantitatif yang mengungkap sifat deskriptif serta verifikatif ini menempatkan etika kerja beserta kondisi lingkungan non-fisik selaku variabel bebas, sedangkan kedisiplinan bertindak sebagai variabel terikat. Seluruh karyawan yang berjumlah 33 orang dijadikan subjek amatan secara menyeluruh lewat skema sampling jenuh atau sensus. Penjarangan opini mengandalkan instrumen kuesioner dengan skala Likert, di mana datanya dikonversi memakai Method of Successive Interval sebelum diuji lewat analisis jalur. Berdasarkan hasil olah data, moralitas kerja secara parsial terbukti membawa kontribusi positif dan signifikan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,612 serta nilai t hitung mencapai 4,342, melampaui t tabel sebesar 2,042 pada tingkat signifikansi kurang dari 0,001. Di samping itu, lingkungan non-fisik juga memperlihatkan pengaruh positif dan signifikan yang serupa, ditandai oleh koefisien beta sebesar 0,323 dan nilai t hitung 2,293 dengan signifikansi di bawah 0,029. Apabila diuji bersama-sama, kombinasi kedua aspek tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan karyawan dengan capaian F hitung sebesar 61,013 yang berada di atas F tabel sebesar 3,32 serta signifikansi di bawah 0,001. Gabungan faktor tersebut memberikan sumbangsih sebesar 80,3 persen pada variasi disiplin, sedangkan sisa 19,7 persen dipicu oleh aspek eksternal lain di luar amatan. Oleh karena itu, penguatan nilai moral dalam bekerja serta pencarian suasana kerja non-fisik yang harmonis menjadi kunci strategis demi mendongkrak ketertiban kerja staf.

Kata Kunci: Etika Kerja, Lingkungan Non-Fisik, Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi, termasuk ritel menengah semacam *distro* pakaian, sangat ditopang oleh sumber daya manusia sebagai pilar utamanya. Ketatnya rivalitas industri *fashion* muslim mendesak pelaku usaha menyediakan produk unggul sekaligus membangun tenaga kerja yang kompeten, akuntabel, dan disiplin dalam melayani konsumen. Produktivitas, efisiensi operasional, mutu pelayanan, serta citra korporasi di mata publik dipengaruhi secara langsung oleh faktor disiplin kerja. Ketepatan waktu, kepatuhan regulasi, pengaplikasian prosedur operasional, dan pemenuhan target kerja biasanya ditunjukkan oleh staf berdedikasi tinggi.

Kota Bandung menjadi basis operasional bagi Afra Muslim Distro, salah satu aktor usaha sektor *fashion* muslim. Mutu produk beserta kepuasan pelanggan dijadikan prioritas tertinggi oleh entitas niaga dan layanan konsumen ini. Kendati demikian, tren kenaikan kasus keterlambatan staf serta pengabaian SOP selama tiga

tahun terakhir terekam dalam dokumentasi internal manajemen, sebagaimana diilustrasikan pada Tabel 1.1 serta Tabel 1.2.

Tabel 1. 1 Data Kehadiran Karyawan Afra Muslim Distro Sumber: Data Internal Afra Muslim Distro

Tahun	Jumlah Karyawan	Total Kasus Keterlambatan	Persentase Karyawan Terlambat
2023	38 Orang	96 Kasus	25%
2024	35 Orang	132 Kasus	31%
2025	36 Orang	168 Kasus	37%

Tabel 1. 2 Tingkat Pelanggaran SOP Afra Muslim Distro Sumber: Data Internal Afra Muslim Distro

Tahun	Jumlah Pelanggaran SOP	Jenis Pelanggaran Dominan
2023	18 Kasus	Tidak menggunakan atribut kerja
2024	22 Kasus	Ketidaksiesuaian prosedur pelayanan
2025	28 Kasus	Ketidaktepatan pencatatan stok

Eskalasi angka keterlambatan staf terdokumentasi dari 96 insiden pada 2023 menjadi 168 kasus di tahun 2025, dengan lonjakan proporsi karyawan tidak tepat waktu dari 25% ke 37%. Kasus ketidakpatuhan terhadap SOP pun naik dari 18 menjadi 28 pada periode serupa. Urgensi penguatan disiplin kerja karyawan secara masif diisyaratkan oleh realitas tersebut.

Skor rerata disiplin kerja senilai 3,17 (kategori cukup baik), etika kerja sebesar 3,32 (kategori cukup baik), dan lingkungan non-fisik sebanyak 3,25 (kategori cukup baik) dihimpun melalui jajak pendapat awal terhadap 30 responden. Celah pembenahan besar bagi ketiga variabel tersebut ditunjukkan oleh temuan ini.

Disiplin kerja dalam riset ini diprediksi secara utama oleh dua elemen krusial, yakni etika kerja dan lingkungan non-fisik. Cerminan dari etika kerja menyangkut bagaimana sikap, prinsip, akuntabilitas, serta dedikasi ditunjukkan oleh individu saat bertugas (Novi et al., 2023; Rahmawati, 2023). Di sisi lain, situasi psikis beserta interaksi sosial di internal organisasi pembentuk kenyamanan, motivasi, dan perilaku kerja karyawan mendefinisikan lingkungan non-fisik (Natania & Martha, 2023; Putri, 2022). Unsur pembentuk disiplin kerja dipercaya memperoleh andil besar dari perpaduan kedua faktor tersebut.

Keterkaitan antara kedua variabel tersebut telah divalidasi oleh beragam studi terdahulu. Dampak positif serta signifikan dari etika kerja terhadap disiplin kerja pegawai berhasil dibuktikan oleh Purnomo et al. (2023). Serupa dengan itu, kontribusi positif dan signifikan dari lingkungan non-fisik bagi disiplin kerja diperlihatkan lewat temuan Arifin & Rizana (2024) beserta Chandra et al. (2024). Kendati demikian, kajian mendalam mengenai efek simultan etika kerja dan lingkungan non-fisik terhadap disiplin kerja di sektor ritel distro masih minim dilakukan. *Research gap* inilah yang mendasari urgensi pelaksanaan riset ini.

Berlandaskan latar belakang tersebut, sasaran riset ini adalah untuk: (1) menelaah bagaimana etika kerja karyawan Afra Muslim Distro; (2) mengupas keadaan lingkungan non-fisik Afra Muslim Distro; (3) menilai tingkat disiplin kerja karyawan Afra Muslim Distro; (4) membuktikan keterpengaruh disiplin kerja oleh etika kerja; (5) memastikan kontribusi lingkungan non-fisik terhadap disiplin kerja; serta (6) menguji pengaruh simultan etika kerja dan lingkungan non-fisik terhadap disiplin kerja karyawan Afra Muslim Distro.

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif serta verifikatif diaplikasikan dalam riset ini. Peneliti memanfaatkan pendekatan deskriptif guna memaparkan gambaran kondisi etika kerja, lingkungan non-fisik,

dan disiplin kerja karyawan pada Afra Muslim Distro. Sementara itu, pengujian dampak antarvariabel secara statistik dijalankan lewat pendekatan verifikatif (Sugiyono, 2022; Creswell & Creswell, 2023).

Riset ini dilangsungkan pada Afra Muslim Distro, sebuah perusahaan ritel busana muslim di Kota Bandung. Seluruh karyawan Afra Muslim Distro yang berjumlah 33 orang ($N = 33$) ditetapkan sebagai populasi. Berhubung ukuran populasi tergolong kecil, teknik *sampling* jenuh (sensus) diterapkan agar seluruh populasi dijadikan responden penelitian (Sugiyono, 2022).

Instrumen kuesioner dengan Skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju) dipilih untuk mengumpulkan data. Pengukuran variabel etika kerja melibatkan 20 item pernyataan berlandaskan dimensi Novi et al. (2023); lingkungan non-fisik dengan 11 item berlandaskan Natania & Martha (2023); serta disiplin kerja dengan 18 item berlandaskan Karimudin et al. (2023). Di samping kuesioner, observasi beserta wawancara terbatas turut dilaksanakan sebagai data pendukung.

Metode *Corrected Item-Total Correlation* (r hitung $>$ r tabel = 0,344) diterapkan guna menguji validitas, sedangkan indeks *Cronbach's Alpha* berkriteria nilai $\alpha \geq 0,70$ dipakai untuk membuktikan reliabilitas instrumen (Siregar, 2023). Sebelum analisis lanjutan, konversi data ordinal dari skala Likert ke bentuk interval dieksekusi lewat *Method of Successive Interval (MSI)* (Wardhana et al., 2022).

Pengolahan data memanfaatkan teknik analisis jalur (*path analysis*). Model ini mengestimasi besaran dampak variabel etika kerja (X_1) beserta lingkungan non-fisik (X_2) terhadap disiplin kerja (Y) secara parsial dan simultan. Pembuktian hipotesis bersandar pada uji t (parsial) serta uji F (simultan) berpatokan taraf signifikansi 5% (Iba & Wardhana, 2023). Rumus struktural yang ditetapkan yakni: $Y = \rho YX_1X_1 + \rho YX_2X_2 + \varepsilon$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebanyak 33 karyawan Afra Muslim Distro dilibatkan sebagai responden riset. Tabel berikut memaparkan karakteristik mereka.

Tabel 3. 1 Karakteristik Responden Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2026

Kategori	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	18	54,5%
	Perempuan	15	45,5%
Usia	< 25 tahun	18	54,5%
	25–35 tahun	14	42,4%
	35–45 tahun	1	3,0%
Pendidikan	SMA/SMK Sederajat	24	72,7%
	D3	3	9,1%
	S1	6	18,2%
Masa Kerja	< 1 tahun	8	24,2%
	1–3 tahun	17	57,6%
	4–5 tahun	5	15,2%
	> 5 tahun	3	9,1%

Berdasar pada Tabel 3.1, tampak responden didominasi laki-laki (54,5%), berumur di bawah 25 tahun (54,5%), lulusan SMA/SMK (72,7%), dengan masa kerja 1-3 tahun (57,6%). Tingginya potensi adaptabilitas pada lingkungan kerja dipicu oleh dominasi karyawan usia produktif, yang berimbas baik terhadap penanaman disiplin kerja.

Tabel 3. 2 Hasil Uji Reliabilitas Sumber: Hasil Perhitungan SPSS, 2026

Variabel	Cronbach's Alpha	r Kritis	Kesimpulan
Etika Kerja (X1)	0,924	0,6	Reliabel
Lingkungan Non-Fisik (X2)	0,874	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,932	0,6	Reliabel

Nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60, bahkan melebihi 0,80 (kategori sangat baik), diperoleh seluruh variabel pada Tabel 3.2. Tingginya konsistensi internal instrumen riset dibuktikan oleh hasil ini, sehingga layak diaplikasikan dalam analisis data lanjutan.

Hasil Penelitian Deskriptif

Tanggapan responden mendasari penerapan analisis deskriptif guna memetakan potret situasi seluruh variabel penelitian.

Tabel 3. 3 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Etika Kerja (X1) Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2026

Dimensi	Indikator Terpilih	Skor Aktual	Rata-rata	Kategori
Tanggung Jawab	Melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab	137	4,15	Baik
	Menyelesaikan tugas sesuai standar	138	4,18	Baik
Disiplin Individu	Datang dan pulang tepat waktu	109	3,30	Cukup Baik
Kerja Sama	Mampu bekerja sama dalam tim	123	3,73	Baik
Inisiatif	Memiliki inisiatif dalam bekerja	122	3,70	Baik
Semangat Kerja	Bekerja dengan penuh semangat	123	3,73	Baik
Nilai Moral	Bekerja dengan sungguh-sungguh	126	3,82	Baik
Total		2.471	3,75	Baik

Penjabaran: Skor Persentase = 74,88% (Kategori Baik, rentang 68%–84%)

Hasil Penelitian Verifikatif Sumber: Hasil Perhitungan SPSS, 2026 | **Korelasi signifikan pada tingkat 0,001 (2-tailed)

Analisis Koefisien Korelasi

Penghitungan koefisien korelasi antarvariabel mengawali tahapan analisis jalur. Tabel 3.4 merangkum keluaran korelasi Pearson berbantuan SPSS.

Tabel 3. 4 Korelasi Antar Variabel Penelitian

Variabel	Etika Kerja (X1)	Lingkungan Non-Fisik (X2)	Disiplin Kerja (Y)
Etika Kerja (X1)	1,000	0,818**	0,876**
Lingkungan Non-Fisik (X2)	0,818**	1,000	0,824**
Disiplin Kerja (Y)	0,876**	0,824**	1,000

Tabel 3.4 merangkum hubungan etika kerja dengan disiplin kerja sebesar 0,876 (kategori kuat). Angka 0,824 (kategori kuat) dihasilkan oleh keterkaitan lingkungan non-fisik dan disiplin kerja, serta 0,818 (kategori kuat) bagi pautan etika kerja dengan lingkungan non-fisik. Seluruh korelasi terbukti signifikan pada derajat kepercayaan 99,9%.

Analisis Koefisien Jalur dan Determinasi

Tabel 3.5 menyajikan perolehan koefisien jalur melalui *path analysis* dengan *standardized coefficients (Beta)*, sementara Tabel 3.6 memuat nilai koefisien determinasi.

Tabel 3. 5 Hasil Uji Koefisien Jalur Sumber: Hasil Perhitungan SPSS, 2026

Model	Koefisien Jalur (β)	t Hitung	Sig.
Etika Kerja (X1) → Disiplin Kerja (Y)	0,612	4,342	< 0,001
Lingkungan Non-Fisik (X2) → Disiplin Kerja (Y)	0,323	2,293	0,029

Tabel 3. 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi Sumber: Hasil Perhitungan SPSS, 2026 | Predictors: Lingkungan Non-Fisik, Etika Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,896	0,803	0,790	5,522

Merujuk Tabel 3.5, koefisien jalur (β) etika kerja bernilai 0,612 dan lingkungan non-fisik sebesar 0,323. Melalui koefisien determinasi (R²) senilai 0,803, kontribusi simultan dari etika kerja dan lingkungan non-fisik terhadap variasi disiplin kerja mencapai 80,3%. Sementara sisa 19,7% (p_{yε} = 0,197) dikendalikan oleh faktor lain di luar riset ini.

Persamaan jalur yang dihasilkan yaitu: $Y = 0,612X_1 + 0,323X_2 + 0,197\epsilon$. Berlandaskan rumus tersebut, rincian dampak setiap variabel sebagai berikut. Efek langsung sebesar 37,5% disumbangkan oleh etika kerja, ditambah efek tidak langsung lewat lingkungan non-fisik sebesar 16,2%, sehingga akumulasi pengaruhnya terhadap disiplin kerja mencapai 53,7%. Adapun lingkungan non-fisik menorehkan efek langsung 10,4% dan efek tidak langsung melalui etika kerja 16,2%, dengan total pengaruh sebesar 26,6%. Total dampak akumulatif kedua variabel adalah 80,3%.

Tabel 3. 7 Besaran Pengaruh Variabel Etika Kerja dan Lingkungan Non-Fisik terhadap Disiplin Kerja Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2026

Variabel	Koef. Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Langsung	Tdk Total Pengaruh
X1 terhadap Y	0,612	37,5%	16,2% (melalui X2)	53,7%
X2 terhadap Y	0,323	10,4%	16,2% (melalui X1)	26,6%
Total Pengaruh X1 + X2				80,3%

Pengujian Hipotesis

Pembuktian hipotesis parsial (uji t) serta simultan (uji F) bersandar pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$.

Tabel 3. 8 Hasil Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t) Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Hipotesis	Koef. Jalur (β)	t Hitung	t Tabel	Sig.	Kesimpulan
H1: X1 \rightarrow Y	0,612	4,342	2,042	< 0,001	H1 Diterima
H2: X2 \rightarrow Y	0,323	2,293	2,042	0,029	H2 Diterima

Tabel 3. 9 Hasil Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F) Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Model	F Hitung	F Tabel	Sig.	Kesimpulan
X1 dan X2 \rightarrow Y	61,013	3,32	< 0,001	H3 Diterima

Tabel 15 membuktikan diterimanya H1 karena variabel etika kerja (X1) menghasilkan t hitung 4,342 > t tabel 2,042 (Sig. < 0,001). Kelolosan H2 juga dipicu oleh capaian t hitung variabel lingkungan non-fisik (X2) sebesar 2,293 > t tabel 2,042 (Sig. = 0,029). Adapun Tabel 16 mengonfirmasi diterimanya H3 melalui perolehan F hitung 61,013 > F tabel 3,32 (Sig. < 0,001).

Pembahasan

Pengaruh Etika Kerja terhadap Disiplin Kerja

Pengaruh positif dan signifikan etika kerja terhadap disiplin kerja karyawan Afra Muslim Distro dibuktikan lewat riset ini ($\beta = 0,612$; $t = 4,342$; Sig. < 0,001). Lewat koefisien jalur 0,612, tiap penambahan satu satuan standar etika kerja mendongkrak disiplin kerja sebesar 0,612 satuan standar. Menyumbang 53,7%, etika kerja didapuk sebagai variabel paling dominan dalam riset ini.

Studi Purnomo et al. (2023) menunjukkan keselarasan dengan temuan ini, di mana efek positif dan signifikan etika kerja terhadap disiplin kerja terbukti pada pegawai Balai Penelitian Tanaman Serealia. Konfirmasi juga diberikan Lestari (2023) bahwa dorongan bertindak disiplin, jujur, dan bertanggung jawab bersumber dari etika kerja Islam. Karyawan digerakkan untuk menaati regulasi, datang tepat waktu, dan menuntaskan tugas sesuai standar oleh etika kerja yang baik yang tecermin via sikap tanggung jawab, komitmen, kejujuran, serta kepatuhan. Realitas ini dialami pula oleh karyawan Afra Muslim Distro yang mengaktualisasikan nilai etika kerja pada rutinitas harian.

Pengaruh Lingkungan Non-Fisik terhadap Disiplin Kerja

Dampak positif dan signifikan lingkungan non-fisik terhadap disiplin kerja karyawan Afra Muslim Distro berhasil dibuktikan riset ini ($\beta = 0,323$; $t = 2,293$; Sig. = 0,029). Kendati kontribusi langsung lingkungan non-fisik lebih kecil daripada etika kerja (10,4%), pengaruh tidak langsung yang besar timbul lewat interaksinya bersama etika kerja (16,2%), sehingga akumulasi kontribusinya menyentuh 26,6%.

Temuan ini sejalan dengan riset Aprianti & Wulandari (2022) yang membuktikan pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja non-fisik terhadap disiplin kerja pegawai BAPPEDA Kota Bima. Hubungan searah tersebut dikonfirmasi pula oleh Arifin & Rizana (2024) serta Chandra et al. (2024). Rasa aman dan nyaman bagi karyawan dipicu oleh lingkungan kerja yang harmonis, sehingga memacu naiknya kesadaran untuk mematuhi regulasi serta bertanggung jawab atas tugas. Namun, perusahaan perlu memberikan atensi lebih pada aspek keadilan lingkungan kerja dan sistem pengawasan yang saat ini masih berkategori cukup baik.

Pengaruh Simultan Etika Kerja dan Lingkungan Non-Fisik terhadap Disiplin Kerja

Dampak signifikan terhadap disiplin kerja dibuktikan oleh hasil uji simultan antara etika kerja dan lingkungan non-fisik secara kolektif ($F = 61,013$; Sig. < 0,001) dengan kontribusi sebesar 80,3%. Temuan ini menegaskan bahwa disiplin kerja tidak semata-mata ditentukan oleh faktor internal individu (etika kerja), tetapi memerlukan sokongan eksternal dari lingkungan kerja non-fisik yang kondusif.

Hasil tersebut sejalan dengan temuan Ramdani *et al.* (2022) bahwa mutu perilaku kerja staf dapat ditingkatkan melalui lingkungan non-fisik yang kondusif. Perpaduan etika kerja yang baik dan lingkungan non-fisik yang kondusif melahirkan sinergi dalam membentuk tindakan yang disiplin. Derajat disiplin yang lebih tinggi cenderung ditunjukkan oleh karyawan berfondasi etika kerja kokoh yang didukung atmosfer harmonis, komunikasi efektif, serta relasi antarkaryawan yang baik. Oleh sebab itu, manajemen Afra Muslim Distro perlu mencurahkan perhatian pada kedua aspek tersebut secara berkesinambungan.

KESIMPULAN

Beberapa poin kesimpulan dapat dirumuskan berlandaskan temuan riset serta ulasan yang telah dipaparkan. Pertama, raih skor 74,88% menempatkan etika kerja karyawan Afra Muslim Distro pada kriteria baik, yang ditandai oleh aktualisasi nilai komitmen, tanggung jawab, dan kejujuran sewaktu bertugas. Kedua, kondisi baik (70,90%) juga dicapai oleh lingkungan non-fisik Afra Muslim Distro, yang tecermin lewat keharmonisan relasi kerja walau dimensi pengawasan serta keadilan tetap memerlukan pembenahan. Ketiga, tingkat kepatuhan pada regulasi dan standar operasional yang memadai memosisikan disiplin kerja karyawan dalam klasifikasi baik (74,41%).

Keempat, disiplin kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh etika kerja ($\beta = 0,612$; $t = 4,342 > 2,042$; $Sig. < 0,001$) dengan andil sebesar 53,7%. Kelima, dampak positif dan signifikan terhadap disiplin kerja juga ditunjukkan oleh lingkungan non-fisik ($\beta = 0,323$; $t = 2,293 > 2,042$; $Sig. = 0,029$) melalui sumbangsih senilai 26,6%. Keenam, secara simultan, disiplin kerja dipengaruhi secara signifikan oleh etika kerja dan lingkungan non-fisik ($F = 61,013 > 3,32$; $Sig. < 0,001$) dengan akumulasi kontribusi mencapai 80,3%.

Merujuk pada simpulan di atas, pihak manajemen Afra Muslim Distro direkomendasikan untuk: (1) menjaga sekaligus menyempurnakan implementasi etika kerja lewat stimulasi motivasi, pelatihan, serta pembinaan yang teragenda; (2) membangun iklim kerja yang lebih kondusif via optimalisasi komunikasi vertikal, soliditas kerja sama tim, dan penanganan benturan kepentingan secara arif; serta (3) memperketat kontrol atas kepatuhan aturan perusahaan melalui pengaplikasian sistem penghargaan dan sanksi yang konsisten, adil, serta tegas. Bagi akademisi masa depan, disarankan mendalami variabel lain yang ikut menyusun 19,7% sisa varians disiplin kerja, semisal kepemimpinan, motivasi, ataupun kompensasi.

Ucapan Terima Kasih

Limpahan bimbingan, arahan, beserta masukan bernilai sepanjang proses riset memicu rasa terima kasih mendalam dari penulis bagi Ibu Dr. Inne Satyawisudarini, S.E., M.M. selaku Pembimbing I dan Bapak Dudi Hendaryan, S.E., M.M. selaku Pembimbing II. Apresiasi juga dialamatkan kepada Pimpinan beserta segenap karyawan Afra Muslim Distro Bandung atas kesediaan menjadi responden, tidak terkecuali bagi seluruh *civitas akademika* Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Langlangbuana Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia. (2023). Metode penelitian kuantitatif dan aplikasi statistik. Bandung: Alfabeta.
- Annisa Haedar, N. (2025). Pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 45–56.
- Aprianti & Wulandari. (2022). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja pegawai pada BAPPEDA Kota Bima. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 33–45.
- Arifin, S., & Rizana, D. (2024). Hubungan kepemimpinan transformasional, work-life balance dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja. *Jurnal Manajemen Modern*, 8(2), 55–69.
- Chandra, F., Asnawi, R.A.A., & Saununu, S.J. (2024). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 9(2), 88–101.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Dewi, M.N., & Mawarny, E. (2024). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Gudang PT Nur Sport Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 44–57.
- Elfrianto, et al. (2025). *Metode analisis data penelitian kuantitatif berbasis SPSS*. Medan: Umsu Press.
- Fakhriyyah, H., & Rizqi, M.A. (2025). Pengaruh reward, punishment, dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja karyawan PT. XYZ. *Jurnal MSDM Terapan*, 6(1), 22–35.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS (10th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giri, M.E., Nursalam, & Kase, P. (2025). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Kupang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(1), 66–80.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2023). *Multivariate data analysis (9th ed.)*. Boston: Cengage Learning.
- Karimudin, et al. (2023). Dimensi dan indikator disiplin kerja dalam organisasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 9(2), 55–68.
- Kusuma, M.A.H., & Kustini. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja serta dampaknya terhadap komitmen PT. Isoplan. *Jurnal Manajemen SDM*, 5(2), 88–100.
- Lestari, Y.Z., & Nurleli. (2023). Pengaruh penerapan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 7(1), 22–36.
- Martha, L., & Natania, O. (2023). Analisis lingkungan kerja non-fisik terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Modern*, 6(3), 78–91.
- Nasution, & Lubis. (2026). Pengembangan MSDM: Pendekatan strategis dalam era globalisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(1), 11–25.
- Nurhalizah. (2020). Etika kerja sebagai pedoman perilaku karyawan dalam organisasi. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 3(1), 14–25.
- Pasaribu, R. (2025). Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 9(1), 33–47.
- Putri, N.M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap semangat kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 55–67.
- Purnomo, D.T., Pono, M., & Reni, A. (2023). Pengaruh etika kerja terhadap disiplin kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai Balai Penelitian Tanaman Serealia di Kabupaten Maros. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 101–115.
- Rahmawati, E. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi etika kerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 5(1), 66–79.
- Ramdani, M.T.H., dkk. (2022). Pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap etos kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 88–99.
- Riyanto, K.B., Sugeng, & Wulandari, S.A. (2023). Pengaruh etika kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Jaya Intin Mulya. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(1), 45–58.
- Sari, et al. (2022). Disiplin kerja sebagai faktor kunci produktivitas karyawan dalam organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 40–52.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2023). *Research methods for business students (9th ed.)*. Harlow: Pearson Education.
- Siregar, S. (2023). *Statistika deskriptif dan inferensial untuk penelitian*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wardhana, et al. (2022). Method of Successive Interval (MSI): Transformasi data ordinal ke interval dalam penelitian kuantitatif. *Jurnal Statistika Terapan*, 5(1), 11–22.