

Peran Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan PT. Pesona Arnos Beton Gresik

Bisma Arianto¹, Fathorrahman², Vina Puspita Ningrum³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,3}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wiraraja Sumenep²

Email: bismaarianto@unipasby.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work environment, work discipline, and work motivation on employee performance at PT. Pesona Arnos Beton Gresik. All 72 employees were used as respondents in this study using the saturated sampling method. The data collection process was carried out by distributing closed questionnaires that had been systematically designed to measure respondents' perceptions of each research variable. The instrument was compiled based on indicators that were relevant to the dimensions of the work environment, work discipline, motivation, and employee performance, so that valid and reliable data could be obtained for quantitative analysis.

Data analysis using SPSS version 23 software. The statistical results showed that the three independent variables, namely the work environment, work discipline, and work motivation, each individually had a positive and significant influence on employee performance. A supportive work environment, high discipline, and strong work motivation contributed significantly to improving employee performance at PT. Pesona Arnos Beton Gresik. These findings can be used as a basis for initial consideration for management in formulating a more focused and effective human resource development strategy, by referring to empirical evidence obtained through research.

Keywords: *Work Environment; Work Discipline; Work Motivation; Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pesona Arnos Beton Gresik. Seluruh karyawan yang berjumlah 72 orang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sampling jenuh. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner tertutup yang telah dirancang secara sistematis guna mengukur persepsi responden terhadap masing-masing variabel penelitian. Instrumen tersebut disusun berdasarkan indikator yang relevan dengan dimensi lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan, sehingga memungkinkan diperolehnya data yang valid dan reliabel untuk dianalisis secara kuantitatif.

Analisis data dengan memakai perangkat lunak SPSS versi 23. Hasil statistik menunjukkan ketiga variabel bebas, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja, masing-masing secara individual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung, disiplin yang tinggi, dan motivasi kerja yang kuat memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Pesona Arnos Beton Gresik. Temuan ini dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan awal bagi pihak manajemen dalam merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih terarah dan efektif, dengan mengacu pada bukti-bukti empiris yang diperoleh melalui penelitian.

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

PENDAHULUAN

Keberlangsungan sebuah perusahaan dipengaruhi oleh orang-orang yang dipekerjakannya. Sumber daya manusia bukan hanya sekedar faktor produksi, melainkan memiliki bakat, tenaga, keterampilan, dan pengetahuan. Keunggulan sumber daya manusia dipergunakan untuk menggerakkan sumber daya lain dan mencapai dari tujuan lembaga secara efektif dan efisien. Keberhasilan suatu lembaga atau organisasi sangat bergantung pada aktivitas departemen sumber daya manusia lembaga tersebut (Suryawan & Salsabilla, 2022). Sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu memanfaatkan sumber daya manusianya secara lebih efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam perancangan, pengelolaan, dan pengembangan organisasi agar dapat bertahan dan berhasil mencapai tujuannya. Tanpa peran aktif manusia, tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Dalam praktiknya, tentu saja tidak mudah mengelola dan mengatur karyawan suatu organisasi. Mereka memiliki pemikiran, perasaan, status, dan latar belakang yang berbeda-beda. Keberlangsungan suatu organisasi/perusahaan ditentukan kinerja karyawannya (Samsudin., 2019).

Kinerja adalah upaya dan kemampuan untuk memenuhi kewajiban atau tugas. (Jodie Firjatullah et al., 2023). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi lingkungan kerja. Jikalau lingkungan kerja baik, kinerja karyawan akan meningkat. Namun, lingkungan kerja masih banyak yang bermasalah, terutama karena kebisingan yang mengganggu pekerjaan karyawan dan terbatasnya ruang yang tersedia sehingga membuat karyawan tidak bisa bekerja dengan leluasa. Oleh karena itu perusahaan harus mampu meningkatkan lingkungan kerja sedemikian rupa, sehingga

kinerja karyawan tidak terpengaruh, malah sebaliknya meningkat (Wilandari, 2021). Lingkungan kerja akan memberikan kenyamanan dan aman serta memungkinkan karyawan bekerja dengan sebaik-baiknya. Ketika karyawan merasa nyaman di lingkungan kerja dan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, komitmen dan loyalitas mereka terhadap perusahaan akan meningkat, dan kinerja mereka akan meningkat. Lingkungan kerja kurang mendukung dapat menghambat karyawan dalam mencapai potensi yang maksimal. Lingkungan fisik eksternal adalah organisasi sendiri. Lingkungan nonfisik merupakan hubungan antara individu atau hubungan antara individu dan struktur organisasi (Sari & Arianto, 2022).

Karyawan diharapkan memperlihatkan tingkat disiplin kerja yang tinggi guna mencapai hasil kerja yang optimal dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Disiplin kerja merupakan serangkaian tindakan, perilaku, dan perilaku individu yang diarahkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi guna meningkatkan pemahaman dan motivasi individu agar tidak terjerumus dalam kelalaian, pelanggaran, atau kekhilafan dalam menjalankan kegiatan. Definisi tersebut sesuai dengan kejadian yang terjadi di dalam perusahaan (Hadi & Irbayuni, 2021). Kinerja individu dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sejauh mana disiplin kerja mereka. Dalam lingkungan korporat, disiplin kerja menjadi fokus utama dalam menilai efektivitas karyawan dan sejauh mana karyawan tersebut mampu mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan (Nugraheni et al., 2022).

Memotivasi karyawan juga penting untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi merujuk kepada keadaan atau kondisi yang dapat mendorong individu dengan kemauan untuk meningkatkan kinerja tanpa tekanan dalam mencapai tujuan bisnis (Yusuf, 2021). Pentingnya motivasi karyawan dalam suatu

organisasi tidak boleh diremehkan. Motivasi merupakan bentuk faktor yang mendorong kinerja optimal. Motivasi adalah kondisi pikiran internal yang mengaktifkan perilaku dan menyelaraskannya dengan tujuan tertentu. Karyawan dalam konteks organisasi merasa termotivasi ketika kebutuhan dan keinginan mereka dipenuhi (Wanta et al., 2022).

PT. Pesona Arnos Beton Gresik merupakan sebuah perusahaan yang beroperasi di sektor produksi beton harus memenuhi tuntutan untuk menyajikan produk yang sesuai dengan kebutuhan pasar. Dalam konteks keberlanjutan proses produksi, kinerja karyawan menjadi faktor krusial yang harus diperhatikan. Dengan demikian, karyawan diharapkan memiliki etos kerja yang kuat. Ini merupakan salah satu faktor terpenting dalam mencapai tujuan bisnis. Keberhasilan ini tidak dapat dipisahkan dari berbagai faktor bisa memengaruhi kinerja dari karyawan pada kondisi lingkungan kerja, tingkat kedisiplinan, dan motivasi dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif memiliki ciri kausalitas asosiatif, yang mengindikasikan bahwa tujuan penelitian untuk mengidentifikasi keterkaitan dua variabel atau lebih. Pendekatan tersebut diterapkan guna memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai pengaruh signifikan yang mungkin terjadi antar variabel yang diteliti dari variabel lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian yang bersifat kuantitatif ini mengandalkan data primer diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan dengan menggunakan skala Likert. Metode analisis data yang diterapkan dalam penelitian menggunakan regresi linier berganda dengan sampel 72 karyawan tetap PT. Pesona Arnos Beton Gresik terlibat dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dikarenakan jumlah populasi sedikit.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden diartikan sebagai deskripsi profil individu yang telah berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Karakteristik ini disusun untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai latar belakang responden dan dibagi ke dalam beberapa kategori penting, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan jabatan.

Klasifikasi berdasarkan jenis kelamin dilakukan untuk mengidentifikasi distribusi jumlah responden laki-laki dan perempuan, yang berfungsi sebagai indikator representasi gender dalam penelitian. Jenis kelamin responden menjadi salah satu indikator utama dalam menilai keseimbangan proporsi partisipasi berdasarkan gender. Hasil pengumpulan data menunjukkan bahwa responden dalam penelitian berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang, sedangkan mayoritas responden laki-laki berjumlah 60 orang. Data ini memberikan gambaran awal mengenai distribusi responden yang dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut terkait relevansi karakteristik demografis terhadap temuan penelitian. Jenis kelamin laki-laki yang dominan dilatarbelakangi oleh jenis usaha yang dijalankan di bidang jasa produksi dan pengiriman, dimana perusahaan membutuhkan tenaga kerja laki-laki yang lebih besar dalam menjalankan operasional perusahaan.

Usia responden dikategorikan untuk mengetahui rentang umur partisipan, yang dapat memengaruhi pandangan serta pengalaman yang dibawa ke dalam jawaban kuesioner. Usia responden mencerminkan tingkat kematangan individu yang berkaitan dengan dimensi kedewasaan psikologis serta akumulasi pengalaman profesional dan kehidupan. Usia dianggap salah satu faktor yang dapat memengaruhi pola pikir, pengambilan keputusan, serta kemampuan adaptasi seseorang dalam menghadapi berbagai situasi. Distribusi usia responden

memberikan informasi tentang kelompok usia yang paling dominan di antara partisipan, yang selanjutnya dapat digunakan untuk menganalisis kecenderungan karakteristik jawaban berdasarkan tahapan perkembangan usia. Berdasarkan data yang diperoleh, kategori usia dengan jumlah responden terbanyak berada pada usia di atas 40 tahun, yaitu 24,1% dan jumlah terendah 13,8% berusia 36-40 tahun.

Tingkat pendidikan dicatat guna memahami jenjang pendidikan formal terakhir yang telah diselesaikan, yang berkaitan erat dengan tingkat literasi, pola pikir, dan interpretasi terhadap pertanyaan penelitian. Pendidikan responden dapat dijadikan indikator untuk mengetahui proporsi pendidikan. Responden dengan pendidikan terakhir SMA menempati posisi tertinggi yaitu sebanyak 40 orang (69%). Pendidikan merupakan indikator wawasan karyawan dalam mempelajari ilmu pengetahuan. Pendidikan SMA menjadi dominan karena karyawan dominan menempati bagian produksi dan pengiriman dimana kualifikasi yang dibutuhkan untuk posisi ini adalah SMA.

Selanjutnya, masa kerja diidentifikasi untuk memperoleh informasi tentang durasi pengalaman profesional para responden, yang berpotensi memengaruhi tingkat keterampilan, pengetahuan, dan stabilitas karier mereka. Masa kerja merupakan lamanya responden bekerja. Responden dengan masa kerja 1 sampai 3 tahun pada posisi tertinggi sebanyak 19 orang dengan persentase 32,8%. Masa kerja yang paling sedikit adalah di bawah 1 tahun, yaitu 7 orang dengan persentase 12,1%. Masa kerja yang didominasi 1 hingga 3 tahun menunjukkan bahwa karyawan yang mendominasi belum lama bekerja perusahaan.

Sementara itu, jabatan responden dianalisis untuk mengetahui posisi struktural mereka dalam organisasi, yang mungkin

memengaruhi perspektif dan tanggung jawab pekerjaan yang mereka emban.

A. Lingkungan Kerja

Distribusi tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja memperlihatkan bahwa pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,13 adalah "Komunikasi antara rekan sekerja terjalin harmonis dan tidak ada konflik antar rekan bekerja." Temuan ini mencerminkan bahwa responden menilai kualitas hubungan interpersonal antar karyawan berada pada tingkat yang sangat baik. Sebaliknya, pernyataan dengan nilai rata-rata terendah sebesar 4,03 adalah "Ruangan kondusif untuk bekerja (tidak bising)", yang mengindikasikan bahwa aspek kondisi fisik lingkungan kerja, khususnya terkait kebisingan, masih belum sepenuhnya memenuhi harapan responden yang menunjukkan adanya ruang untuk perbaikan dalam menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan minim gangguan suara. Secara keseluruhan, nilai rata-rata untuk variabel lingkungan kerja mencapai angka 4,09, yang menurut kriteria penilaian termasuk dalam kategori "sangat baik". Temuan ini menunjukkan bahwa, secara umum, persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja di PT. Pesona Arnos Beton Gresik berada pada tingkat yang sangat positif, meskipun terdapat aspek tertentu yang masih dapat ditingkatkan untuk mencapai kondisi kerja yang lebih optimal.

B. Disiplin Kerja

Distribusi jawaban responden pada variabel disiplin kerja menunjukkan nilai rata-rata tertinggi, yakni 4,32, diperoleh pada pernyataan "Kedisiplinan karyawan datang tepat waktu". Temuan ini mengindikasikan bahwa aspek ketepatan waktu dalam kedatangan karyawan dinilai sangat baik oleh responden. Di sisi lain, nilai terendah sebesar 4,24 tercatat di pernyataan "Mematuhi aturan perilaku di perusahaan", yang meskipun

berada pada nilai terendah di antara indikator disiplin kerja, tetap berada dalam kategori penilaian yang sangat baik. Secara keseluruhan, rata-rata nilai untuk variabel disiplin kerja mencapai 4,28, yang diklasifikasikan dalam kriteria "sangat baik". Hasil ini mencerminkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan di PT. Pesona Arnos Beton Gresik, baik dari aspek ketepatan waktu maupun kepatuhan terhadap aturan perusahaan, secara umum dipersepsikan sangat positif, meskipun tetap terdapat ruang untuk peningkatan pada aspek kepatuhan terhadap peraturan perilaku.

C. Motivasi Kerja

Distribusi jawaban responden di variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai tertinggi, sebesar 4,31, diperoleh pada pernyataan "Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan". Hal ini mengindikasikan bahwa kesempatan untuk mengembangkan potensi diri merupakan aspek yang paling kuat dirasakan oleh karyawan dalam kaitannya dengan motivasi kerja. Sementara itu, nilai terendah tercatat sejumlah 4,10 di pernyataan "Hasil kerja saya menjadi acuan bagi rekan kerja", yang meskipun merupakan nilai terendah di antara indikator motivasi, tetap berada kategori penilaian sangat baik. Secara keseluruhan, nilai rata-rata untuk variabel motivasi kerja mencapai angka 4,25, yang berdasarkan kriteria nilai termasuk dalam kategori yang "sangat baik". Hasil temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan di PT. Pesona Arnos Beton Gresik secara umum berada dalam kategori sangat positif, ditandai dengan persepsi yang kuat terhadap adanya peluang untuk mengembangkan potensi diri. Namun demikian, masih terdapat aspek yang memerlukan perhatian lebih lanjut, khususnya dalam meningkatkan persepsi karyawan terhadap sejauh mana hasil kerja mereka memberikan dampak serta kontribusi nyata

terhadap kinerja rekan kerja di lingkungan perusahaan.

D. Kinerja Karyawan

Distribusi dari responden pada variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai rerata tertinggi, yaitu sebesar 4,13, diperoleh di pernyataan "Karyawan dapat bekerja sama dan bertanggung jawab terhadap perusahaan". Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan karyawan dalam membangun kerja sama serta menunjukkan tanggung jawab terhadap organisasi dinilai sangat positif oleh responden. Sementara itu, nilai rata-rata terendah tercatat sebesar 3,55 pada pernyataan "Karyawan telah memahami pelaksanaan pekerjaan". Meskipun nilai ini termasuk yang paling rendah dalam indikator kinerja, secara umum masih mencerminkan pemahaman kerja yang cukup baik, namun tetap menunjukkan adanya kebutuhan untuk peningkatan pemahaman operasional di kalangan karyawan. Secara keseluruhan, rata-rata nilai untuk variabel kinerja karyawan mencapai 3,93, yang menurut kriteria interpretasi data masuk dalam kategori "baik". Hasil ini menggambarkan bahwa secara umum, kinerja karyawan di PT. Pesona Arnos Beton Gresik dipersepsikan berada pada tingkat yang memadai, dengan kekuatan utama terletak pada aspek kolaborasi dan tanggung jawab, sementara aspek pemahaman terhadap pelaksanaan pekerjaan memerlukan perhatian lebih lanjut untuk ditingkatkan.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Error Std. | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 2.253 | 4.131 | | 0.170 | 0.866 |
| | Lingkungan Kerja | 0.057 | 0.073 | 0.094 | 0.783 | 0.026 |
| | Disiplin Kerja | 0.205 | 0.105 | 0.326 | 1.950 | 0.045 |
| | Motivasi Kerja | 0.109 | 0.097 | 0.190 | 1.125 | 0.038 |

Sumber: Data Primer Diolah SPSS V22, 2024

Nilai koefisien uji variabel lingkungan kerja adalah 0,057 dengan nilai signifikansi sebesar 0,026 yang menunjukkan tingkat

signifikansi yang signifikan pada taraf lebih kecil 0,05. Oleh karena itu, dapat juga disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak signifikan dan positif terhadap kinerja para karyawan. Dengan demikian untuk H_1 diterima. Faktor lingkungan kerja yang nyaman merupakan elemen krusial dalam upaya meningkatkan dari kinerja perusahaan. Lingkungan kerja yang kurang memadai dapat berdampak negatif terhadap kinerja.

Dalam menciptakan suasana yang memikat bagi pandangan karyawan terhadap tugas mereka, perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap kondisi kerja yang tercipta. Di samping itu, para pekerja akan memperoleh manfaat dari peningkatan kemampuan pribadi mereka, kemudian meningkatkan produktivitas mereka yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja lembaga juga.

Lingkungan kerja yang sesuai dan kondisi kerja baik dapat meningkatkan produktivitas kerja. Kondisi geografis lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kondisi kerja orang-orang yang bekerja di sana (Wahyudi et al., 2020).

Hasil pengujian variabel disiplin kerja menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,205 dengan tingkat signifikansi 0,045 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_2 dapat diterima dalam penelitian ini.

Secara konseptual, disiplin kerja dipahami sebagai salah satu elemen kunci dalam pencapaian tujuan organisasi. Tingkat kedisiplinan yang tinggi pada karyawan mencerminkan komitmen terhadap aturan dan tanggung jawab, yang pada akhirnya berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja individu dalam organisasi. (Suryawan & Salsabilla, 2022). Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi dapat menjalankan

tugasnya dengan baik bahkan tanpa pengawasan ketat dari atasannya. Mereka tidak mencuri waktu kerja atau menggunakannya untuk kegiatan yang tidak terkait dengan pekerjaan. Selain itu, mereka dapat mematuhi peraturan tanpa merasa berkewajiban untuk melakukannya

Disiplin kerja merupakan suatu mentalitas yang mencerminkan perilaku atau adat istiadat suatu kelompok atau masyarakat berkenaan dengan kepatuhan terhadap kebijakan atau standar perusahaan dan prinsip-prinsip etika yang akan diterapkan untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan (Latifah et al., 2020).

Berdasarkan hasil analisis data, variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,109 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,038. Nilai ini lebih rendah dari probabilitas yang ditunjukkan sebesar 0,05. Temuan ini memberikan bukti empiris dari motivasi kerja yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, H_3 dapat diterima dalam penelitian ini.

Motivasi pada dasarnya merupakan faktor internal yang bersumber dari kebutuhan, dorongan, dan keinginan individu yang berperan dalam mengarahkan perilaku kerja. Dorongan tersebut mendorong individu untuk mengerahkan tenaga, baik fisik maupun mental, guna mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja menjadi komponen penting yang berperan dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja, karena karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan komitmen, semangat, serta inisiatif yang tinggi dalam menjalankan tanggung jawabnya. Pamulang et al. (2021) menyatakan motivasi dapat dipahami sebagai suatu kondisi internal yang mendorong individu untuk melakukan serangkaian tindakan guna mewujudkan keinginan pribadi dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Dalam konteks psikologi kerja, motivasi berfungsi

sebagai kekuatan yang mengaktifkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang dalam rangka memenuhi kebutuhan dan aspirasi yang dimilikinya. Dengan demikian, motivasi tidak hanya mendorong seseorang untuk bertindak, tetapi juga memainkan peran penting dalam mempertahankan komitmen dan intensitas usaha individu dalam mencapai dari target yang telah ditentukan, baik dalam konteks personal maupun profesional.

Tabel 2. Hasil Uji F

| Model | | F | Sig. |
|-------|------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 46.633 | .000 ^b |

Sumber: Data Primer Diolah SPSS V22, 2024

Hasil dari uji F untuk nilai signifikansi yang ditampilkan dalam tabel adalah sebesar 0,000. Karena nilai tersebut berada di bawah batas signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini kemudian menjadi dasar bagi keputusan bahwa variabel independen secara bersamaan memberikan pengaruh yang signifikan pada variabel dependen. Dengan kata lain, variabel independen yang diuji dalam model regresi ini benar-benar berkontribusi secara bersama-sama terhadap variasi dalam variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Adjusted R²

| Model | R | R Square | Adjusted R Square |
|-------|-------------------|----------|-------------------|
| 1 | .820 ^a | 0.673 | 0.658 |

Sumber: Data Primer Diolah SPSS V22, 2024

Nilai Adjusted R² sebesar 0,658, menunjukkan bahwa sebesar 65,8% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan dari tiga variabel bebas yang digunakan dalam model penelitian ini, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Dengan demikian, model regresi yang dibangun memiliki tingkat keakuratan yang cukup tinggi dalam menjelaskan fenomena yang diteliti. Sementara itu, sisanya sebesar 34,2% dari variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk

dalam model, yang mungkin berasal dari aspek eksternal maupun karakteristik individual yang tidak diobservasi dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Penelitian tentang kinerja karyawan di PT. Pesona Arnos Beton Gresik diperoleh hasil yang menunjukkan signifikansi empiris yang mengindikasikan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini mengimplikasikan bahwa kualitas lingkungan kerja yang semakin optimal mampu mendorong peningkatan produktivitas serta efektivitas kerja karyawan secara keseluruhan dalam hal kenyamanan, komunikasi, dan dukungan fasilitas. Semakin besar nilainya maka berimplikasi kontribusinya terhadap peningkatan dari kinerja individu di tempat kerja. Lingkungan kerja kondusif dapat menciptakan suasana yang mendorong produktivitas, efisiensi, serta kolaborasi antarkaryawan. Kedua, variabel disiplin kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini mempertegas bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi tercermin melalui kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab kerja yang merupakan faktor penting dalam menunjang pencapaian target organisasi dan meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan. Artinya, peningkatan tingkat kedisiplinan yang diterapkan dalam lingkungan organisasi akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu karyawan. Ketatnya penerapan disiplin, baik dalam aspek kehadiran, ketepatan waktu, maupun pemenuhan standar kerja, berkontribusi terhadap produktivitas dan efektivitas kinerja. Ketiga, variabel motivasi kerja dalam penelitian ini juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi

tingkat motivasi yang diberikan kepada karyawan, baik melalui sistem penghargaan yang adil, peluang pengembangan karier, maupun pemenuhan kebutuhan psikologis seperti rasa dihargai dan diakui, maka semakin besar pula kontribusinya terhadap peningkatan kualitas dan produktivitas kerja karyawan. Motivasi yang terkelola dengan baik mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, berinisiatif, dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi. Dalam konteks PT. Pesona Arnos Beton Gresik, temuan ini menggarisbawahi pentingnya peran manajerial dalam menciptakan kondisi kerja yang dapat memenuhi aspirasi dan harapan individu, sehingga mendorong terwujudnya performa kerja yang lebih optimal.

Secara keseluruhan, Temuan dari penelitian ini secara eksplisit menegaskan bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari peran strategis tiga faktor utama yang saling berkaitan. Pertama, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif menjadi landasan penting dalam mendukung kenyamanan, keamanan, dan produktivitas kerja karyawan. Kedua, penerapan disiplin kerja yang konsisten mencerminkan adanya kepatuhan terhadap peraturan perusahaan serta tanggung jawab individu dalam menjalankan tugasnya secara profesional. Ketiga, peningkatan motivasi kerja yang berkelanjutan merupakan faktor internal yang mendorong semangat, dedikasi, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Kombinasi dari ketiga elemen ini secara sinergis memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian kinerja karyawan yang optimal melalui pendekatan yang terstruktur dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan. Ketiga faktor tersebut berperan strategis sebagai pendorong produktivitas dan efektivitas kerja di dalam organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa salah satu aspek dalam kinerja karyawan yang memiliki skor rata-rata

terendah berkaitan dengan kondisi ruangan kerja, khususnya terkait tingkat kebisingan. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti adanya kebisingan yang mengganggu, diketahui berdampak negatif terhadap konsentrasi dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, sebagai implikasi praktis dari temuan ini, peneliti merekomendasikan kepada pihak manajemen PT. Pesona Arnos Beton Gresik untuk menciptakan suasana dari ruang kerja yang nyaman dan mendukung kinerja optimal. Salah satu langkah strategis yang dapat ditempuh dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif adalah dengan merumuskan dan menerapkan kebijakan khusus terkait pengendalian tingkat kebisingan di area kerja. Kebijakan ini bertujuan untuk menciptakan suasana kerja yang lebih tenang, sehingga dapat mendukung konsentrasi dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya secara optimal.

Selain itu, Hasil penelitian ini juga mengindikasikan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat asumsi bahwa kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, kedisiplinan dalam hal ketepatan waktu, serta konsistensi dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan merupakan faktor-faktor esensial yang berkontribusi secara nyata terhadap efektivitas dan produktivitas kinerja individu dalam lingkungan organisasi merupakan elemen penting yang berkontribusi langsung terhadap peningkatan efektivitas dan produktivitas kerja di lingkungan organisasi. Dalam kaitannya dengan temuan ini, disarankan agar pihak manajemen meningkatkan upaya pengawasan terhadap karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Pengawasan dapat dilakukan melalui mekanisme pemeriksaan rutin terhadap hasil kerja karyawan, disertai dengan pemberian penilaian yang objektif terhadap setiap produk kerja yang dihasilkan. Oleh karena itu,

pelaksanaan sistem evaluasi yang dijalankan secara konsisten diharapkan mampu memperkuat internalisasi budaya disiplin dalam lingkungan perusahaan. Penerapan evaluasi yang berkelanjutan ini tidak hanya sebagai alat pemantauan, tetapi sebagai mekanisme penguatan perilaku kerja yang sesuai dengan standar organisasi. Selain itu, hasil penelitian turut mengungkap bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang mencerminkan pentingnya aspek psikologis dalam mendorong produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, disarankan pada pihak manajemen untuk memperhatikan aspek pemberian motivasi melalui apresiasi terhadap karyawan yang menunjukkan kinerja baik. Salah satu bentuk apresiasi yang efektif adalah pemberian kompensasi atau penghargaan kepada karyawan yang berhasil memenuhi atau melampaui target kerja yang telah ditetapkan. Pemberian kompensasi ini tidak hanya berfungsi sebagai bentuk penghargaan, tetapi juga sebagai strategi untuk meningkatkan rasa percaya diri dan semangat kerja karyawan dalam jangka panjang.

Hasil penelitian dapat dimanfaatkan untuk bahan referensi teoretis dan memberikan kontribusi konseptual bagi penelitian-penelitian sejenis maupun untuk pengembangan penelitian selanjutnya. Penelitian ini menawarkan dasar awal untuk memperkaya literatur. Ketiga variabel ini terbukti memiliki peranan penting dalam mendorong efektivitas organisasi. Lebih jauh, hasil penelitian juga berimplikasi praktis bagi manajemen PT. Pesona Arnos Beton Gresik dalam melakukan evaluasi dan peninjauan kebijakan pengambilan keputusan, agar lebih responsif terhadap kebutuhan aktual organisasi dan kinerja karyawan. Namun demikian, perlu disadari bahwa hasil penelitian ini memiliki keterbatasan dalam cakupan variabel yang diteliti. Oleh karena itu,

untuk memperkaya dan memperluas pemahaman mengenai determinan kinerja karyawan, disarankan agar penelitian lanjutan mempertimbangkan faktor-faktor yang juga berpotensi mendapat pengaruh signifikan pada kinerja individu di lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Hadi, S. P., & Irbayuni, S. (2021). Article PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK Dan BI)*, 7(3), 769–784. <http://jurnal.murnisadar.ac.id/index.php/EKBI/article/view/342%0Ahttp://jurnal.murnisadar.ac.id/index.php/EKBI/article/download/342/205>
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Latifah, E., Agung, S., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 566. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>
- Nugraheni, J., Pawenang, S., & Mursito, B. (2022). Analisis Kinerja Karyawan di PT Intan Pariwara Klaten. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 337. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16512>
- Pamulang, U., Selatan, T., Kunci, K., Kerja, D., & Kinerja, D. (2021). *PENGARUH DISIPLIN KERJA*

TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SENTRA PONSELINDO
I Yulia Aniasari, 2* Retno
Wulansari. 1(2).

<https://doi.org/10.33557/mbia.v20i1.1221>

- Samsudin., S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Pustaka Setia*, 9(1), 23.
- Sari, W. W., & Arianto, B. (2022). Kinerja Karyawan PT. Loka Refractories Wira Jatim Ditinjau dari Stres Kerja dan Lingkungan Kerja. *Maker: Jurnal Manajemen*, 8(1), 45–55.
<https://doi.org/10.37403/mjm.v8i1.436>
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137.
<https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Wanta, F. T., Trang, I., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA*, 10(1), 113–122.
- Wilandari, D. F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Uniform Indonesia Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3), 367–375.
<https://doi.org/10.32493/jee.v3i3.10534>
- Yusuf, M. (2021). The Effects of the Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Alwi Assegaf Palembang. *Mbia*, 20(1), 18–31.