

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Ridlatama Power

Mira Khoirotun Nisa, Rony Edward Utama
Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta
mirakhrnnsa13@gmail.com*, r.edwardutama@umj.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Ridlatama Power. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja, sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sifat asosiatif, yaitu untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antarvariabel penelitian. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 42 responden yang merupakan karyawan PT Indo Ridlatama Power. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Ridlatama Power. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan lingkungan kerja dan penerapan disiplin kerja yang lebih efektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peran lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan lingkungan kerja. Karyawan dengan tingkat disiplin tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab dan konsistensi kerja yang lebih baik. Tidak signifikannya pengaruh lingkungan kerja secara parsial mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja telah memadai dan bukan lagi faktor pembeda kinerja.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Perilaku Organisasi

1. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. SDM berfungsi strategis sebagai komponen utama dalam mendorong seluruh proses kerja organisasi, baik dalam perencanaan maupun pelaksanaan operasional. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi atau modal, tetapi juga kemampuan, keterampilan, dan sikap karyawan dalam menjalankan peran serta tanggung jawabnya (Dessler, 2019). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengatur dan mengembangkan karyawan secara efisien agar kontribusi mereka mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja karyawan menjadi indikator keberhasilan pengelolaan SDM. Kinerja mengacu pada hasil yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja yang baik mendukung pencapaian tujuan perusahaan dan meningkatkan produktivitas, sedangkan kinerja rendah dapat menghambat target organisasi.

PT Indo Ridlatama Power merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang ketenagalistrikan dan memiliki peran penting dalam mendukung penyediaan energi listrik nasional. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, perusahaan sangat bergantung pada kontribusi karyawan, khususnya karyawan kantor pusat yang berlokasi di Jakarta. Kinerja karyawan yang optimal menjadi kebutuhan utama agar perusahaan mampu melaksanakan kegiatan operasional secara efektif sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi. Kinerja karyawan pada PT Indo Ridlatama Power menjadi faktor yang berperan penting untuk menunjang keberhasilan perusahaan. Kinerja mengacu pada hasil yang diperoleh karyawan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, baik dalam aspek kualitas

maupun kuantitas, yang mencerminkan tingkat keterampilan dan komitmen mereka di lingkungan kerja. Penelitian ini difokuskan pada karyawan kantor pusat di Jakarta sebagai dasar penilaian kontribusi karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Tabel 1. Penilaian Kinerja PT Indo Ridlatama Power Tahun 2022-2024

Dimensi	2022	2023	2024	Rata-Rata	Kategori
Kualitas Kerja	80	76	72	76	Cukup
Kuantitas Kerja	78	74	70	74	Cukup
Ketepatan Pelaksanaan Tugas	81	78	75	78	Cukup
Tanggung Jawab Pekerjaan	82	76	73	77	Cukup

Berdasarkan tabel 1. Observasi awal menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih berada pada kategori cukup, dengan tren penurunan pada semua dimensi kinerja selama 2022–2024, meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab pekerjaan. Kinerja yang belum optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi, lingkungan kerja, disiplin, kepemimpinan, dan kompensasi. Penelitian ini fokus pada lingkungan kerja dan disiplin kerja, yang dianggap paling relevan dan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik dan nonfisik yang dapat memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan motivasi karyawan (Fathurrahman et al., 2023; Suwardi & Daryanto, 2018). Disiplin kerja juga memengaruhi kinerja. Disiplin mencerminkan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi aturan dan norma di tempat kerja (Hasibuan, 2016).

Kinerja karyawan yang masih belum optimal juga dapat dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan kesediaan karyawan untuk mematuhi aturan dan standar yang berlaku di organisasi sebagai bentuk pengendalian diri dalam bekerja. Disiplin kerja tidak hanya menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab dan komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten terkait pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. (Jumadi et al., 2020) menemukan kedua variabel signifikan terhadap kinerja, (Handayani & Oktapiani, 2021; Sembiring & Marbun, 2021; Wijaya et al., 2023) menyatakan hanya disiplin yang signifikan, sedangkan (Purnoma, 2022; Sinaga, 2022) menemukan hanya lingkungan kerja yang signifikan. Perbedaan ini disebabkan perbedaan karakteristik organisasi dan subjek penelitian. Penelitian ini dilakukan pada PT Indo Ridlatama Power untuk memperoleh bukti empiris yang lebih relevan dalam konteks perusahaan swasta di sektor energi dan kelistrikan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Indo Ridlatama Power. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, serta secara praktis menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan disiplin kerja guna mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Desain penelitian disusun sebagai pedoman dalam proses pengumpulan dan pengolahan data agar tujuan penelitian dapat tercapai secara sistematis (Sujarwani, 2020). Metode kuantitatif dipilih karena data yang digunakan bersifat terukur dan dianalisis menggunakan teknik statistik (Karimuddin et al., 2022).

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), dengan satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y) (Sugiyono, 2019).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Divisi Administrasi dan Keuangan PT Indo Ridlatama Power yang berjumlah 42 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, buku, jurnal ilmiah, dan sumber tertulis lainnya yang relevan.

Variabel kinerja karyawan diukur melalui dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab pekerjaan. Variabel lingkungan kerja diukur melalui lingkungan kerja fisik dan nonfisik, sedangkan variabel disiplin kerja diukur melalui kepatuhan terhadap waktu dan tanggung jawab kerja.

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah kualitas dan jumlah hasil yang diproduksi oleh karyawan berdasarkan kontribusinya terhadap perusahaan dengan penggunaan waktu yang efisien. (Adamy, 2016)	Kualitas Kerja	1. Hasil kerja memenuhi standar yang ditentukan 2. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
		Kuantitas Kerja	1. Jumlah tugas yang selesai sesuai dengan target 2. Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan
		Pelaksanaan Tugas	1. Pemahaman prosedur kerja 2. Ketepatan dalam melaksanakan tugas tanpa melakukan kesalahan
		Tanggung Jawab Pekerjaan	1. Menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab 2. Menunjukkan disiplin dan perhatian terhadap hasil kerja.
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik secara fisik maupun nonfisik (Sedarmayanti, 2017)	Lingkungan Kerja Fisik	1. Pencahayaan yang memadai 2. Suhu udara yang sejuk dan segar 3. Kebersihan 4. Kualitas peralatan kerja 5. Keselamatan di tempat kerja
		Lingkungan Kerja Non Fisik	1. Interaksi antara atasan dan bawahan 2. Interaksi antara rekan kerja
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja merupakan sikap kepatuhan karyawan terhadap waktu kerja, peraturan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan. (Adawiyah, 2022)	Kepatuhan terhadap Waktu	1. Datang bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan 2. Menggunakan waktu kerja dengan efisien
		Tanggung Jawab Pekerjaan	1. Menjalankan semua kebijakan organisasi atau perusahaan 2. Menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan 3. Menyusun laporan kegiatan harian secara rutin

Pengujian instrumen penelitian dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS for Windows Release 22.0. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi (*Adjusted R²*), serta pengujian hipotesis.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrument Kinerja Karyawan (Y)

Butir Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrument 1	0,681	0,304	Valid
Instrument 2	0,751	0,304	Valid
Instrument 3	0,538	0,304	Valid
Instrument 4	0,519	0,304	Valid

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.6101>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Instrument 5	0,568	0,304	Valid
Instrument 6	0,541	0,304	Valid
Instrument 7	0,599	0,304	Valid
Instrument 8	0,555	0,304	Valid
Instrument 9	0,688	0,304	Valid
Instrument 10	0,651	0,304	Valid
Instrument 11	0,613	0,304	Valid
Instrument 12	0,602	0,304	Valid
Instrument 13	0,682	0,304	Valid
Instrument 14	0,720	0,304	Valid
Instrument 15	0,612	0,304	Valid
Instrument 16	0,678	0,304	Valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrument Lingkungan Kerja (X1)

Butir Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrument 1	0,570	0,304	Valid
Instrument 2	0,684	0,304	Valid
Instrument 3	0,565	0,304	Valid
Instrument 4	0,634	0,304	Valid
Instrument 5	0,672	0,304	Valid
Instrument 6	0,590	0,304	Valid
Instrument 7	0,605	0,304	Valid
Instrument 8	0,552	0,304	Valid
Instrument 9	0,554	0,304	Valid
Instrument 10	0,682	0,304	Valid
Instrument 11	0,697	0,304	Valid
Instrument 12	0,547	0,304	Valid
Instrument 13	0,515	0,304	Valid
Instrument 14	0,697	0,304	Valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrument Disiplin Kerja (X2)

Butir Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrument 1	0,580	0,304	Valid
Instrument 2	0,727	0,304	Valid
Instrument 3	0,649	0,304	Valid
Instrument 4	0,399	0,304	Valid
Instrument 5	0,615	0,304	Valid
Instrument 6	0,716	0,304	Valid
Instrument 7	0,728	0,304	Valid
Instrument 8	0,714	0,304	Valid
Instrument 9	0,800	0,304	Valid
Instrument 10	0,583	0,304	Valid

Uji validitas dilakukan untuk memastikan setiap item kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara tepat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi 5%. Dengan jumlah responden sebanyak 42, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,304. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,304), sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Realibilitas

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,869	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja	0,839	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,890	0,600	Reliabel

Berdasarkan tabel 3. Memperlihatkan *Cronbach's Alpha* masing-masing bernilai 0,869 (Lingkungan Kerja), 0,839 (Disiplin Kerja), dan 0,890 (Kinerja Karyawan). Hal ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600 yang berarti semua pernyataan yang berhubungan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan Kinerja Karyawan dinyatakan baik dan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, model regresi telah diuji melalui uji asumsi klasik. Uji normalitas dilakukan menggunakan grafik Normal P-P Plot yang menunjukkan bahwa sebaran data mengikuti garis diagonal, sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF kurang dari 10 yaitu sebesar 2,496 dan nilai tolerance berada lebih dari 0,10 yaitu sebesar 0,401. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Selain itu, Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode *scatterplot* dan hasilnya menunjukkan tidak adanya pola tertentu, sehingga model bebas dari gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Liner Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	β	t	Sig.
Lingkungan Kerja	0,246	1,207	0,235
Kepuasan Kerja	0,932	3,440	0,001*
Variabel dependen: Kinerja Karyawan; $p < 0,05$			

Berdasarkan tabel 4, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14,428 + 0,246 X_1 + 0,932 X_2$$

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) bernilai 0 (nol), maka nilai Kinerja Kegawai (Y) sebesar 14,428. Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja secara nyata belum menjadi faktor penentu utama yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, disiplin kerja memiliki koefisien regresi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga setiap peningkatan disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan pada objek penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R2	Adjusted R2	Std. Error of the Estimate
1	0,747	0,558	0,535	4,78292
Variabel dependen: Kinerja Karyawan				
Variabel independen: Lingkungan kerja, Disiplin kerja				

Berdasarkan hasil, nilai *Adjusted R²* sebesar 0,558 menunjukkan bahwa sebesar 55,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja, sedangkan 44,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 6. Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	14,428	7,619	1,894	,066
	Lingkungan Kerja (X1)	,246	,204	,203	,235
	Disiplin Kerja (X2)	,932	,271	,579	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.6101>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Dapat dilihat dari Tabel 4.2 hasil uji t diatas adalah sebagai berikut ini: Perhitungan t tabel

$$df = n - k = 42 - 3 = 39 (2,023).e$$

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t dimana nilai t hitung $< t$ tabel ($1,207 < 2,023$) dan nilai signifikansi sebesar $0,235 > 0,05$ atau 5% sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Ridlatama Power.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji t dimana nilai t hitung $> t$ tabel ($3,440 > 2,023$) dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ atau 5% sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Ridlatama Power.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji F

Model		ANOVA ^a			Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square F	
1	Regression	1126,298	2	563,149	24,617
	Residual	892,178	39	22,876	
	Total	2018,476	41		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 7, terlihat bahwa nilai f hitung lebih besar dari F tabel $24,617 > 3,24$. Selain itu, diketahui nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Ridlatama Power.

Diskusi

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indo Ridlatama Power. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun lingkungan kerja memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan, pengaruhnya belum cukup kuat untuk menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, lingkungan kerja belum berperan dominan sebagai penentu peningkatan kinerja karyawan. Namun demikian, pengelolaan lingkungan kerja yang baik tetap diperlukan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif guna mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan secara efektif. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Oka, 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun memiliki pengaruh positif.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indo Ridlatama Power. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama terkait kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan. Penerapan disiplin kerja yang baik mampu membentuk sikap kerja yang lebih teratur, konsisten, dan bertanggung jawab, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Rosa, 2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indo Ridlatama Power. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan

dipengaruhi oleh kombinasi antara kondisi lingkungan kerja yang mendukung dan penerapan disiplin kerja yang baik. Sinergi antara lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin kerja yang optimal dapat mendorong karyawan bekerja lebih efektif dan bertanggung jawab, sehingga membantu perusahaan meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Dhea et al., 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indo Ridlatama Power. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu mendukung kenyamanan dan aktivitas kerja karyawan, namun dalam penelitian ini belum memberikan dampak langsung yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Sebaliknya, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, khususnya terkait kepatuhan terhadap waktu kerja, ketepatan kehadiran, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, sehingga mendorong karyawan bekerja secara lebih terarah, efektif, dan profesional. Selain itu, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil keterkaitan antara kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan penerapan disiplin kerja yang baik secara bersama-sama dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain variabel yang diteliti hanya terbatas pada lingkungan kerja dan disiplin kerja, sehingga belum mencakup faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini juga dibatasi oleh waktu pelaksanaan hingga Desember 2025, sehingga hasil penelitian belum sepenuhnya mencerminkan kondisi karyawan dalam jangka panjang. Dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan pengelolaan lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, melalui penyediaan fasilitas kerja yang nyaman, pencahayaan dan sirkulasi udara yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan karyawan. Selain itu, penerapan disiplin kerja perlu dilakukan secara konsisten, khususnya terkait kepatuhan terhadap waktu kerja, guna menciptakan keteraturan, meningkatkan tanggung jawab, dan mendorong efektivitas kerja karyawan. Perusahaan juga perlu mendorong peningkatan kualitas kerja karyawan agar hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan melalui pembiasaan kerja yang baik dan pemberian umpan balik yang konstruktif, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Referensi

1. Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik dan Penelitian* (12th ed., Vol. 106). Kunststoffe International.
2. Adawiyah, A. (2022). *Disiplin dan Motivasi kerja PNS*.
3. Dessler, G. (2019). *Human Resource Management* (16th ed.). Education Limited.
4. Dhea, A., Barin, B., & Suci, Putri. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maslahah : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(4), 276–294.
5. Fathurrahman, Muhammad, & Nurury, Santi. S. M. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Unit Operation Pada PT. Telkom Akses Mataram*. 12(2), 186–199.
6. Handayani, R., & Oktapiani, S. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 1(3), 175–190.
7. Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
8. Jumadi, B., Ayyatullah, A. F., & Astuti, D. (2020). *Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Bangkinang*.
9. Oka, P. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Di Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(8), 2301–2317.
10. Purnoma, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelita Air Service Pondok Cabe Tangerang Selatan. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 330–337.
11. Rosa, D. (2024). Kinerja Karyawan di Dana Pensiun PT. PLN (Persero) Jakarta Selatan The Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance in Pension Funds PT. PLN (Persero) Shouth Jakarta. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 4(3), 2304–2313.
12. Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
13. Sembiring, H. F. B., & Marbun, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 167–175.
14. Sinaga, I. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 4(3), 18–34.
15. Suwardi, & Daryanto. (2018). *Pedoman Praktis K3LH: Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Gava Media.
16. Wijaya, Putra. D. W., Sawiji, H., & Subarno, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN Purworejo. *JIKAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 7(4), 370.