Numbers : Jurnal Pendidikan, MIPA dan Ekonomi
Volume 4 Nomor 4 bulan Oktober-Desember 2026 Page 162 - 171
e-ISSN: 2985-3885

Numbers : Jurnal Pendidikan, MIPA dan Ekonomi
A Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

Peran Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

The Role of Work Environment, Work Discipline, and Work Ethic in the Enhancement of Employee Performance

Gina Arzeti[1], Barin Barlian[2], Arif[3]
[1,2,3]Program Studi Manajemen, Universitas Perjuangan Tasikmalaya, Indonesia
ginaarzeti@gmail.com

Kata Kunci :
Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Kinerja Karyawan, Kontraktor Kelistrikan.

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Tasik Mandiri, sebuah perusahaan jasa kontraktor kelistrikan dan perdagangan umum. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei penjelas, penelitian ini melibatkan seluruh populasi karyawan sebanyak 48 orang melalui teknik penarikan sampel jenuh (sensus). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis deskriptif mengategorikan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja dalam kriteria baik, sementara kinerja karyawan mencapai kriteria sangat baik. Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan adalah $Y = 2{,}195 + 0{,}423X_1 - 0{,}179X_2 + 0{,}702X_3$. Pengujian parsial membuktikan bahwa lingkungan kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan etos kerja bertindak sebagai prediktor paling dominan. Sebaliknya, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan dan berarah negatif. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,433 mengindikasikan bahwa 43,3% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 56,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor eksternal di luar model. Implikasi manajerial merekomendasikan reorientasi manajemen dari pengawasan disiplin administratif kaku menuju fleksibilitas berbasis pencapaian target proyek serta optimalisasi sirkulasi udara lingkungan fisik tempat kerja.
.

Keywords *:*
Work Environment, Work Discipline, Work Ethic, Employee Performance, Electrical Contractor.

ABSTRACT
This study aims to analyze and examine the effect of work environment, work discipline, and work ethic on employee performance at PT. Cahaya Tasik Mandiri, an electrical contracting and general trading service company. Employing a quantitative approach with an explanatory survey design, this study involved the entire population of 48 employees through a saturated sampling technique (census). Primary data were collected through a structured questionnaire that had been tested for validity and reliability, and subsequently analyzed using

multiple linear regression. The results of the descriptive analysis categorized the work environment, work discipline, and work ethic within the 'good' category, while employee performance achieved the 'excellent' category. Simultaneously, the three independent variables had a significant effect on employee performance. The multiple linear regression equation generated is $Y = 2.195 + 0.423X_1 – 0.179X_2 + 0.702X_3$. Partial testing demonstrated that the work environment and work ethic had a positive and significant effect on employee performance, with work ethic acting as the most dominant predictor. Conversely, work discipline had a non-significant and negative effect. The coefficient of determination value of 0.433 indicated that 43.3% of the variation in employee performance was explained by these three variables, while the remaining 56.7% was influenced by external factors outside the proposed model. Managerial implications recommend a management reorientation from rigid administrative discipline supervision towards flexibility based on project target achievement, as well as the optimization of air circulation in the physical work environment.

PENDAHULUAN

Fluktuasi kehadiran dan stagnasi pencapaian target proyek menjadi tantangan kritikal bagi industri kontraktor kelistrikan dalam mempertahankan daya saing operasionalnya. Fenomena penurunan tingkat kedisiplinan kerja yang ditandai dengan tingginya angka ketidakhadiran tanpa keterangan pada periode krusial penyelesaian proyek sebagaimana terjadi di PT Cahaya Tasik Mandiri antara tahun 2021 hingga 2023 berimplikasi langsung terhadap efektivitas kinerja karyawan secara keseluruhan. Kondisi riil di lapangan menunjukkan bahwa ketidakmampuan organisasi dalam menjaga konsistensi jam kerja dan kepatuhan standar operasional tidak hanya memicu keterlambatan penyerahan proyek, tetapi juga menurunkan kualitas output layanan teknis kelistrikan yang menuntut presisi tinggi. Mengingat kinerja karyawan merupakan tulang punggung operasional (Djastuti, 2021), penurunan tingkat kehadiran tanpa penanganan yang komprehensif mengancam sustainabilitas bisnis kontraktor di tengah persaingan industri.

Dalam literatur manajemen sumber daya manusia, dinamika kinerja karyawan secara konsisten dikaitkan dengan intervensi lingkungan tempat kerja dan pembentukan karakter individual pekerja. Kondisi tempat kerja, baik dimensi fisik maupun nonfisik, bertindak sebagai katalisator krusial dalam retensi dan kenyamanan psikologis tenaga kerja (Zeytinoglu et al., 2022; Sedarmayanti, 2020). Studi terdahulu membuktikan bahwa penataan lingkungan kerja yang ergonomis dan hubungan antar-rekan yang harmonis secara signifikan mampu mereduksi stres dan meningkatkan efisiensi kerja operasional (Putra et al., 2021; Herawati & Ranteallo, 2019). Bersamaan dengan itu, dimensi internal pekerja yang terepresentasikan melalui etos kerja dipandang sebagai motor penggerak inisiatif dan dedikasi, di mana nilai-nilai keyakinan pekerja secara langsung membentuk tanggung jawab profesional yang melampaui standar minimal (Sinamo dalam Pratana & Abdi, 2021; Suryadi & Karyono, 2022).

Lebih lanjut, berbagai kajian juga menempatkan disiplin kerja sebagai fungsi operatif yang menjembatani aturan normatif perusahaan dengan perilaku aktual karyawan di lapangan. Penegakan disiplin yang konsisten terbukti bertransformasi menjadi sarana edukasi yang mengarahkan perilaku pekerja agar selaras dengan prosedur mutu organisasi (Hasibuan, 2022; Sinambela, 2022). Sejumlah riset empiris memvalidasi bahwa kedisiplinan yang tinggi berkorelasi positif dengan akselerasi pencapaian kinerja, karena individu yang patuh cenderung memiliki tingkat kesalahan (human error) yang rendah dan manajemen waktu yang lebih baik (Muslimat & Wahid, 2021; Yuniasih et al., 2018). Oleh karena itu, pengelompokan temuan terdahulu secara umum mengonfirmasi bahwa stimulasi eksternal (lingkungan kerja) dan internal (disiplin dan etos kerja) merupakan prediktor dominan terhadap kinerja (Silalahi et al., 2021; Sahputra, 2022).

Meskipun banyak penelitian telah mengkaji faktor-faktor pendorong kinerja karyawan, belum banyak yang menyoroti integrasi antara lingkungan kerja, disiplin, dan etos kerja secara spesifik pada sektor kontraktor kelistrikan yang melibatkan tenaga kerja teknis lapangan. Penelitian sebelumnya

umumnya terbatas pada industri manufaktur berskala besar (Suryadi & Karyono, 2022), instansi pemerintahan daerah (Yantika et al., 2018; Adha et al., 2019), atau sektor jasa pelayanan publik (Zebua, 2021). Selain itu, terdapat ketidakkonsistenan temuan empiris terkait dampak disiplin terhadap pekerja teknis; di mana beberapa riset menemukan bahwa tekanan aturan administratif justru tidak selalu berdampak signifikan terhadap produktivitas pekerja lapangan yang lebih mengandalkan keahlian teknis adaptif. Celah kosong inilah yang menuntut pembuktian lebih lanjut mengenai bagaimana interaksi ketiga variabel tersebut beroperasi pada lingkungan kerja yang memadukan aktivitas administratif di kantor dan eksekusi proyek berisiko tinggi di lapangan.

Untuk menjembatani celah penelitian tersebut, kajian ini menawarkan kebaruan dengan mendesain model evaluasi komprehensif yang mengukur efektivitas simultan dan parsial dari determinan internal dan eksternal pada spesifikasi kerja berisiko tinggi. Orisinalitas riset ini terletak pada subjek penelitian—yakni teknisi lapangan dan staf manajemen kontraktor kelistrikan serta pemetaan akar masalah disiplin yang divalidasi langsung melalui pendekatan kuantitatif regresi ganda. Pembuktian empiris pada sektor ini krusial dilakukan saat ini sebagai landasan strategis bagi manajemen dalam merekonstruksi sistem pengawasan dan mendesain lingkungan kerja hibrida yang mengakomodasi mobilitas tinggi teknisi tanpa mengorbankan kepatuhan prosedural.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis secara mendalam besaran pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja, baik secara simultan maupun parsial, terhadap kinerja karyawan. Hasil pembuktian ini diproyeksikan menjadi rujukan objektif bagi optimalisasi kapabilitas sumber daya manusia dalam menghadapi kompleksitas operasional di masa depan.

METODE PELAKSANAAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengukur dan menganalisis peran lingkungan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini mencakup keseluruhan karyawan di PT Cahaya Tasik Mandiri yang berjumlah 48 orang. Mengingat ukuran populasi yang terbatas, pemilihan sampel dilakukan menggunakan teknik sensus atau sampel jenuh, sehingga total sampel akhir yang digunakan sebagai subjek penelitian adalah seluruh anggota populasi sebanyak 48 responden.

Data primer dikumpulkan secara langsung melalui penyebaran kuesioner terstruktur sebagai instrumen utama. Kuesioner ini menggunakan skala ordinal lima poin yang merentang dari Sangat Setuju hingga Sangat Tidak Setuju untuk mengukur seluruh variabel penelitian. Sebelum kuesioner didistribusikan secara luas, kelayakan instrumen dievaluasi melalui pengujian secara statistik. Hasil uji kelayakan mengonfirmasi bahwa seluruh butir pernyataan instrumen valid berdasarkan korelasi Pearson Product Moment dan terbukti reliabel dengan indeks Cronbach's alpha di atas ambang batas standar 0,60.

Tahapan analisis data dalam kajian ini diawali dengan uji prasyarat asumsi klasik untuk memastikan model regresi terbebas dari bias, yang mencakup uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, deteksi multikolinearitas melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF), uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot dan rank Spearman, serta pengujian autokorelasi Durbin-Watson. Setelah persyaratan terpenuhi, pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linier berganda, dibantu dengan perhitungan koefisien korelasi Pearson dan koefisien determinasi (R-Square). Signifikansi pengaruh antarvariabel dievaluasi secara simultan dengan uji F dan secara parsial dengan uji t pada taraf signifikansi 5% menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengujian empiris dalam penelitian ini difokuskan pada pembuktian pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT Cahaya Tasik Mandiri, sebuah entitas korporasi yang bergerak di sektor kontraktor kelistrikan dan perdagangan umum. Melalui kuesioner yang didistribusikan kepada 48 karyawan operasional, data demografis memperlihatkan bahwa tenaga

kerja lapangan perusahaan ini sangat didominasi oleh pekerja berjenis kelamin pria (91,6%) yang berada pada rentang usia produktif muda antara 20 hingga 30 tahun (73,7%). Fakta sosiologis ini memberikan premis awal bahwa beban kerja instalasi fisik, seperti penarikan jaringan distribusi Saluran Udara Tegangan Menengah (SUTM) dan perbaikan gardu cantol, telah dikelola oleh sumber daya manusia yang memiliki daya tahan fisik tinggi dan mobilitas yang memadai.

Untuk menjawab rumusan masalah mengenai pengaruh secara bersama-sama, pengujian hipotesis (Uji F) membuktikan bahwa secara simultan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil regresi menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi berada di angka 0,001, yang berarti jauh di bawah ambang batas kesalahan toleransi (α = 0,05). Adapun angka koefisien determinasi (R-Square) tercatat sebesar 0,433. Nilai ini memberikan justifikasi statistik bahwa akumulasi dari ketiga variabel prediktor tersebut mampu memprediksi dan merepresentasikan 43,3% dari total variasi fluktuasi kinerja teknisi lapangan di perusahaan tersebut, sementara sisanya dikendalikan oleh determinan eksternal.

Tabel 1: Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis

Pengujian	Hasil	Keterangan
Persamaan Regresi	$Y = 2{,}195 + 0{,}423X_1 - 0{,}179X_2 + 0{,}702X_3$	Menunjukkan arah dan besaran pengaruh variabel independen terhadap dependen.
Konstanta (α)	2,195	Nilai kinerja (Y) ketika X_1, X_2, dan X_3 nol atau konstan.
Koefisien X_1 (Lingkungan Kerja)	0,423 (Positif)	Setiap kenaikan satu satuan X_1 menaikkan kinerja sebesar 0,423.
Koefisien X_2 (Disiplin Kerja)	-0,179 (Negatif)	Setiap kenaikan satu satuan X_2 menurunkan kinerja sebesar 0,179.
Koefisien X_3 (Etos Kerja)	0,702 (Positif)	Setiap kenaikan satu satuan X_3 menaikkan kinerja sebesar 0,702.
Koefisien Determinasi (R^2)	0,433 atau 43,3%	Variabel X_1, X_2, dan X_3 menjelaskan 43,3% variasi kinerja. Sisanya (56,7%) dipengaruhi variabel lain.
Uji F (Simultan)	Signifikansi 0,001 (< 0,05)	Lingkungan, disiplin, dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh bermakna terhadap kinerja (Terima H_a).
Uji t X_1 (Parsial)	Signifikansi 0,001 (< 0,05)	Lingkungan kerja berpengaruh bermakna terhadap kinerja (Terima H_a).
Uji t X_2 (Parsial)	Signifikansi 0,305 (> 0,05)	Disiplin kerja tidak berpengaruh bermakna terhadap kinerja (Tolak H_a).

Uji t X_3 (Parsial)	Signifikansi 0,001 (< 0,05)	Etos kerja berpengaruh bermakna terhadap kinerja (Terima H_a).

Lebih lanjut, hasil dari pengujian secara parsial (Uji t) mengungkap arah koefisien dan besaran intervensi yang bervariasi dari setiap variabel independen, yang diejawantahkan melalui persamaan $Y = 2{,}195 + 0{,}423X_1 - 0{,}179X_2 + 0{,}702X_3$. Analisis untuk variabel lingkungan kerja (X1) memvalidasi keberadaan pengaruh positif yang bermakna terhadap kinerja (Sig. = 0,001 < 0,05), di mana ketersediaan peralatan (skor 205) dan suasana kerja yang kondusif (skor 202) mencatatkan angka penerimaan yang sangat memuaskan di kalangan karyawan. Secara radikal, hasil uji statistik pada variabel disiplin kerja (X2) menghadirkan sebuah temuan anomali; disiplin kerja bukan hanya memiliki koefisien bernilai negatif (-0,179), tetapi juga terbukti tidak memberikan pengaruh yang bermakna secara parsial terhadap performa teknisi (Sig. = 0,305 > 0,05). Sebaliknya, etos kerja (X3) mengambil alih fungsi sebagai motor penggerak utama. Etos kerja menunjukkan dominasi pengaruh tertinggi dengan koefisien regresi 0,702 dan tingkat signifikansi absolut sebesar 0,001, yang membuktikan bahwa pendorong produktivitas utama di perusahaan ini adalah dorongan internal yang dimiliki pekerjanya.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis membuktikan secara meyakinkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap eskalasi kinerja karyawan PT Cahaya Tasik Mandiri. Berdasarkan hasil analisis regresi melalui Uji F, diperoleh probabilitas signifikansi sebesar 0,001 yang jauh berada di bawah taraf toleransi error 0,05. Di samping itu, nilai koefisien determinasi (R-Square) yang mencapai angka 0,433 mengindikasikan bahwa perpaduan dari ketiga variabel prediktor tersebut secara akumulatif mampu menjelaskan 43,3% dari dinamika capaian kinerja sumber daya manusia di perusahaan kontraktor kelistrikan ini.

Sinergitas ketiga variabel ini memunculkan suatu ekosistem struktural yang sangat logis dalam ritme operasional teknis kelistrikan lapangan. Pekerjaan instalasi dan penarikan jaringan tidak dapat hanya menyandarkan diri pada keterampilan mekanik semata. Sehebat apa pun dorongan batin dan semangat (etos) seorang teknisi, jika tidak dinaungi oleh ketersediaan peralatan keselamatan dan sirkulasi ruang kerja yang tidak pengap (lingkungan kerja), maka risiko kegagalan teknis (human error) akan mengalami eskalasi. Temuan ini secara kokoh sejalan dengan grand theory konseptual dari Kasmir (2021) yang merumuskan bahwa kapasitas human capital sejati merupakan buah orkestrasi antara lingkungan yang suportif dan kedisiplinan operasional yang kolektif. Lebih jauh, konfirmasi empiris ini mengafirmasi penelitian terdahulu dari Alam dkk. (2020), Yantika dkk. (2018), serta Sahputra (2022) pada beragam institusi, yang secara seragam membuktikan bahwa perpaduan antara ruang psikologis yang kondusif, regulasi dasar, dan keyakinan bekerja merupakan conditio sine qua non (prasyarat mutlak) bagi akselerasi kinerja sebuah organisasi.

Implikasi praktis dari signifikansi pengujian simultan ini mewajibkan pihak manajemen PT Cahaya Tasik Mandiri untuk membuang pendekatan parsial dalam pengembangan sumber daya manusianya. Restrukturisasi peningkatan kinerja secara holistik hanya dapat terwujud ketika perusahaan berani menginjeksi investasi yang berimbang pada pemeliharaan kelayakan instrumen operasional, penataan regulasi jam kerja, dan perawatan kondisi psikis karyawan di lapangan secara kontinu dan tidak terpisahkan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara parsial, lingkungan kerja baik dalam wujud fisikal maupun atmosfir sosial terbukti menjadi salah satu determinan esensial yang memantik dampak positif dan signifikan terhadap kinerja para pekerja lapangan. Kesimpulan ini ditarik dari hasil uji parsial yang mencatatkan koefisien regresi bernilai 0,423 dengan derajat signifikansi mutlak 0,001. Evaluasi deskriptif dari data kuesioner mempertegas kekuatan pembuktian ini, di mana indikator fungsionalitas perlengkapan peralatan menduduki skor persepsi tertinggi (205), diikuti oleh keharmonisan suasana kerja (202) yang membuat para pegawai merasa dinaungi di dalam sebuah keluarga besar, meskipun persoalan sirkulasi udara (skor 178) masih tertinggal sebagai elemen yang perlu segera dikalibrasi.

Besaran pengaruh dari variabel lingkungan kerja ini dapat dirasionalisasi dari sifat inherent (bawaan) pekerjaan para teknisi kelistrikan yang senantiasa dihadapkan pada situasi kerja high-risk, area yang bising, dan fluktuasi cuaca ekstrem. Manakala perusahaan berhasil menghadirkan peralatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang optimal dipadukan dengan kepemimpinan pengawas (mandor) yang tidak berjarak secara birokratis, lingkungan tersebut menjelma menjadi psychological buffer (penyangga psikologis). Rasa aman ini pada gilirannya sukses menekan laju kelelahan otak dan meminimalisasi kepanikan (burn-out) teknisi ketika berhadapan dengan kompleksitas kabel tegangan menengah. Fenomena empiris ini secara paripurna memvalidasi postulat klasik dari Sedarmayanti (2021) yang meletakkan kondisi ekosistem fisik dan sosial sebagai katalisator penekan tingkat kepenatan. Realitas lapangan ini sekaligus menggemakan kembali temuan dari Putra dkk. (2021) dan Herawati & Ranteallo (2019), yang mengonfirmasi bahwa menata lingkungan kerja bukanlah sekadar penyediaan kosmetik ruang bagi karyawan, melainkan instrumen esensial bagi konsentrasi dan keselamatan nyawa operasional.

Dalam konteks manajerial, dominasi lingkungan kerja yang diurai dalam studi ini memberikan legitimasi bagi manajemen untuk segera mendekonstruksi ruang kerja fisik yang ada. Urgensi untuk meremajakan titik-titik sirkulasi udara di pos operasional yang lembap serta penyegaran alat keselamatan adalah mandat tak tertulis dari temuan ini, sebab kealpaan pada kenyamanan fisik tersebut secara kausalitas akan memicu degradasi presisi dan meningkatkan risiko kecelakaan di tapak proyek.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Di tengah ekspektasi manajemen yang cenderung normatif, kajian empiris ini mengungkap sebuah anomali statistik yang sangat tajam; di mana variabel disiplin kerja secara konklusif terbukti tidak memberikan pengaruh yang bermakna secara parsial, dan justru menghadirkan korelasi arah yang negatif terhadap prestasi kinerja pegawai. Pemodelan uji parsial secara eksplisit merekam koefisien minus sebesar -0,179 pada disiplin kerja dengan nilai probabilitas (p-value) yang melonjak hingga 0,305 suatu angka yang sangat jauh dari kriteria signifikansi 0,05. Meskipun observasi deskriptif menunjukkan mayoritas karyawan cukup patuh pada standar ketepatan waktu masuk kantor (skor 201), kepuasan kognitif terhadap penegakan regulasi dan kepatuhan manajerial tercatat paling rendah (skor 184), menandakan adanya disonansi antara kehadiran fisik dan produktivitas aktual.

Landasan logis dari anomali statistik ini dapat dibedah secara komprehensif melalui lensa sosiologis dari karakteristik pekerjaan teknisi kelistrikan lapangan (field engineer). Para pekerja di PT Cahaya Tasik Mandiri bertindak sebagai problem solver situasional yang memanggul tuntutan fleksibilitas temporal tingkat tinggi. Irama sirkadian kerja mereka sangatlah fluktuatif, acap kali harus terjun mengatasi keadaan kahar (force majeure) pemadaman pada malam hari atau mengeksekusi instalasi mendadak di area terisolir yang menyimpang dari jam kerja shift standar. Tatkala pimpinan perusahaan memaksakan kedisiplinan mekanistik murni—seperti peringatan keras atas keterlambatan rekam absensi sidik jari (finger print) di pagi hari—hal ini dirasakan sebagai belenggu birokratis yang mengerdilkan kelincahan (agility) teknis mereka. Tekanan administratif kaku ini justru mematikan kreativitas, mengubah niat kerja totalitas menjadi formalitas belaka. Temuan riset ini hadir sebagai antitesis yang meruntuhkan secara frontal paradigma manajemen ortodoks (seperti kerangka Hasibuan) serta membantah konklusi studi Muslimat dan Wahid (2021) yang mengultuskan disiplin sebagai dewa pendorong kinerja pada birokrasi perposan. Sebaliknya, kemunculan koefisien negatif pada penelitian ini menjadi justifikasi saintifik yang sangat brilian bagi Perspektif Utilitarian (Utilitarian Perspective) dari Alam dkk. (2020), yang dengan lantang memperingatkan bahwa pendisiplinan aturan waktu yang membabi-buta hanya akan menghancurkan nilai-nilai fleksibilitas pada profesi yang bertumpu kuat pada otonomi penyelesaian krisis lapangan.

Implikasi transformatif dari temuan ini menuntut para direksi kontraktor kelistrikan untuk segera merobohkan rezim penilaian berbasis absensi kehadiran jam kantor. Parameter keberhasilan tenaga teknis harus segera direorientasi menuju evaluasi, di mana tolok ukur kesuksesan seorang pekerja tidak lagi dihakimi dari seberapa awal ia datang ke kantor, melainkan seberapa cepat gardu yang rusak dapat beroperasi dan seberapa aman instalasi kabel yang ia pasang bagi perumahan pelanggan.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sebagai puncak dari seluruh bangunan variabel, etos kerja lahir menjadi determinan dengan daya ledak paling dominan, yang secara konsisten menebarkan pengaruh positif dan tingkat signifikansi

absolut terhadap raihan kinerja teknisi lapangan. Bukti matematis dari analisis regresi mengonfirmasi bahwa etos kerja menguasai porsi pengaruh terbesar dengan koefisien mencapai angka 0,702, jauh melampaui efek dari lingkungan fisik kerja, dengan probabilitas sempurna di level 0,001. Besaran daya dorong intrinsik ini terefleksi kuat dari bagaimana para pegawai merespons tuntutan penyelesaian target waktu (skor tertinggi 203) serta menunaikan tanggung jawab operasional lapangan yang kompleks tanpa pelemparan tugas (skor 200).

Mekanisme filosofis dan psikologis di balik superioritas etos kerja ini dapat ditelusuri dari akar demografi tenaga kerja perusahaan yang mencatatkan populasi pemuda Generasi Y dan Generasi Z sebesar 73,7%. Pekerja di rentang usia 20-30 tahun ini memiliki mesin kognitif yang digerakkan oleh dahaga pembuktian eksistensi, inisiatif personal, dan otonomi kebebasan dalam bekerja. Bagi mereka, menyambungkan jaringan distribusi listrik hingga menyala di pemukiman pelanggan bukanlah sekadar kepatuhan kontrak, melainkan panggilan dedikasi (belief) yang bermakna. Dorongan batin ini berhasil mentransformasi rutinitas harian menjadi perilaku, memampukan mereka mengerahkan energi otot secara penuh saat mengejar pengerjaan proyek berskala besar. Penemuan luar biasa di PT Cahaya Tasik Mandiri ini membenarkan dan memperluas horizon teoretis David McClelland tentang kebutuhan berprestasi tinggi sekaligus mengamini pandangan konseptual Ginting (2022) bahwa ruh semangat pekerja senantiasa bersandar pada keyakinan murni. Tidak hanya itu, kekuatan empiris etos ini memberikan dukungan absolut kepada temuan riset Suryadi & Karyono (2022) di industri manufaktur serta Zebua (2021) di institusi tata ruang, yang membentuk konsensus akademik bahwa di arena pekerjaan penuh tekanan fisik dan teknis, hanya api inisiatif personal yang mampu mengawal keberhasilan, melampaui kemampuan regulasi disiplin kertas.

Sumbangsih spesifik dari keunggulan mutlak variabel ini bagi korporasi mewajibkan PT Cahaya Tasik Mandiri untuk merancang ulang anggaran *human resources development*. Dibandingkan membeli perangkat *finger-print* canggih, perusahaan akan mendulang produktivitas eksponensial apabila mengalihkan anggarannya pada skema peningkatan kompetensi *soft-skill*, fasilitasi program sertifikasi keahlian kelistrikan, penyelenggaraan *outbound team-building*, dan sistem penghargaan (award) berbasis terobosan. Mengapresiasi dan menyuburkan etos pekerja muda adalah satu-satunya jaminan investasi paling logis untuk merawat denyut nadi kelangsungan bisnis kontraktor ini di dekade mendatang.

Keterbatasan dan Implikasi

Konstruksi analitis dari riset ini bermuara pada suatu implikasi strategis yang berskala makro, khususnya bagi pengelolaan tenaga kerja berisiko tinggi (high-risk technical workers) di sektor konstruksi energi. Temuan ini menuntut terjadinya dekonstruksi besar-besaran atas cara pandang manajerial klasik; dari paradigma manajemen berbasis kendali waktu mekanistik (pengawasan disiplin) menuju ke paradigma manajemen yang berbasis pada perawat kondisi ekologis (keamanan lingkungan) dan orkestrasi keyakinan moral (etos pekerja muda). Kajian ini menampar ilusi bahwa semua sektor industri membutuhkan pengetatan aturan presensi untuk meraih puncak produktivitas. Para pemangku kebijakan di industri berbasis proyek mutlak dipaksa untuk mulai mengeksploitasi sistem penilaian *Output-Based Target*, di mana jaminan keselamatan fisik alat K3 dan kobaran inisiatif batin karyawannya menjadi parameter tunggal kemampuan bertahan perusahaan.

Terlepas dari orisinalitas dekonstruksi teorinya, naskah kajian akademik ini tetap memendam sejumlah keterbatasan penelitian yang menuntut pengawasan objektif. Pertama, persamaan regresi ini menyisakan bias informasi sebesar 56,7% (100% - 43,3%), yang mengartikan bahwa masih ada sekumpulan determinan penentu seperti sistem kompensasi dan komisi bayaran, gaya kepemimpinan lapangan (leadership), hingga besaran beban kerja harian yang belum terwadahi di dalam model penelitian ini. Kedua, pembuktian sosiologis ini hanya bertumpu pada 48 tenaga kerja di dalam satu rahim entitas korporat wilayah Jawa Barat, sehingga ketajaman daya generalisasinya pada ranah korporat kelistrikan multinasional tentu perlu diuji ulang. Menilik lubang-lubang limitasi tersebut, sangat direkomendasikan bagi peneliti dan akademisi sumber daya manusia pada riset-riset masa depan untuk mengeksplorasi penambahan variabel eksternal seperti kecerdasan emosional, *work-life balance*, maupun kepemimpinan situasional, sembari melipatgandakan sebaran populasi sampel lintas wilayah industri konstruksi untuk menjahit kesimpulan teoritis yang jauh lebih paripurna

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Gambaran lingkungan kerja di PT Cahaya Tasik Mandiri secara keseluruhan menunjukkan kondisi yang berada pada kategori baik dan sangat suportif terhadap operasional kelistrikan sehari-hari. Berdasarkan hasil analisis data kuesioner, perusahaan telah berupaya keras merancang tata letak dan ekosistem tempat kerja yang kondusif guna memfasilitasi kelancaran tugas para karyawan, khususnya para teknisi lapangan. Upaya nyata ini terlihat jelas dari indikator fisik seperti ketersediaan dan keberfungsian peralatan kerja yang mendapat skor tertinggi, sistem penerangan yang memadai di area kerja, serta penyesuaian temperatur udara yang cukup adaptif. Tidak hanya berhenti pada aspek fisik bangunan, lingkungan kerja nonfisik di perusahaan ini juga dinilai sangat positif oleh para pekerjanya. Suasana kerja yang terbangun di lapangan terasa sangat menyenangkan, di mana komunikasi antar-rekan kerja terjalin dengan sangat baik, cair, dan penuh dengan nilai kekeluargaan. Relasi sosial yang harmonis dan iklim kebersamaan ini pada akhirnya bertransformasi menjadi penyangga psikologis yang krusial bagi para teknisi, sehingga mereka merasa aman, terlindungi, dan bebas dari kepanikan atau stres berlebih ketika harus berhadapan dengan tenggat waktu proyek yang ketat maupun risiko keselamatan yang melekat pada pekerjaan instalasi jaringan listrik.

Tingkat kedisiplinan kerja para karyawan di PT Cahaya Tasik Mandiri juga menempati klasifikasi yang baik, meskipun terdapat beberapa catatan anomali yang perlu dievaluasi oleh pihak manajemen. Secara umum, para pekerja telah menunjukkan tingkat kepatuhan yang memadai terhadap regulasi dasar yang ditetapkan oleh perusahaan, seperti konsistensi dalam mencatatkan presensi kehadiran tepat waktu serta keandalan dalam mematuhi jam pertemuan atau pelayanan di luar kantor ketika harus menemui pelanggan. Sikap disiplin ini juga terefleksi dari ketaatan mereka dalam menjalankan instruksi atasan dan menuntaskan tugas tanpa melimpahkannya kepada rekan kerja lain. Namun demikian, ritme pekerjaan sebagai teknisi kontraktor kelistrikan yang senantiasa menuntut fleksibilitas temporal di lapangan sering kali berbenturan dengan aturan administratif perusahaan yang kaku. Hal ini memunculkan stagnasi kepuasan terhadap penegakan disiplin itu sendiri, sehingga dalam konteks operasional di luar ruang kantor, kedisiplinan mekanistik justru dianggap membelenggu kreativitas dan kelincahan dalam memecahkan masalah teknis. Meskipun secara agregat tingkat kedisiplinannya baik, perusahaan perlu menyadari bahwa memaksakan kepatuhan waktu yang terlampau ketat bagi pekerja lapangan justru dapat menjadi bumerang yang kontraproduktif.

Etos kerja yang dimiliki oleh sumber daya manusia di PT Cahaya Tasik Mandiri terbukti berada pada tingkatan yang baik dan menjadi katalisator paling dominan dalam operasional bisnis. Dominasi pekerja pada rentang usia produktif muda dari Generasi Y dan Z (73,7%) memberikan energi yang sangat besar terhadap terbangunnya etos kerja ini. Para karyawan muda ini tidak hanya bekerja berdasarkan kewajiban kontrak semata, melainkan didorong oleh motivasi intrinsik dan keyakinan kuat bahwa profesi mereka memiliki tanggung jawab yang krusial. Mereka bekerja secara tanggap, menguasai fondasi pengetahuan atas pekerjaan kelistrikan yang digelutinya, serta selalu berusaha keras menyelesaikan setiap instalasi dan tugas perbaikan gardu sebelum batas waktu yang telah ditentukan oleh klien. Soliditas kerja tim di lapangan yang diwarnai oleh sikap saling menghormati, bahu-membahu dalam mengangkat beban fisik proyek, serta semangat pantang menyerah mencerminkan tingginya inisiatif dan kemandirian mereka. Etos kerja yang tangguh ini sukses menutupi kekurangan pada variabel kedisiplinan kaku, membuktikan bahwa dedikasi batin, rasa tanggung jawab profesional, serta tekad untuk menyalakan listrik bagi pelanggan jauh lebih efektif dalam menggerakkan produktivitas dibandingkan sekadar kepatuhan pada mesin presensi sidik jari.

Meninjau capaian secara keseluruhan, prestasi atau kinerja karyawan PT Cahaya Tasik Mandiri berhasil menembus kategori sangat baik, merepresentasikan keberhasilan eksekusi proyek-proyek perusahaan di wilayah Jawa Barat. Tingginya kualitas hasil kerja ini sangat terlihat dari ketelitian para teknisi saat melakukan pemasangan jaringan distribusi, pemenuhan standar operasional prosedur (SOP) secara konsisten, serta kemampuan merampungkan volume pekerjaan yang sering kali melampaui target harian yang ditetapkan manajemen. Lebih jauh lagi, karyawan menunjukkan integritas yang luar biasa dalam efisiensi finansial dengan memastikan bahwa seluruh pembelanjaan kegiatan sesuai dengan rencana anggaran dasar perusahaan. Kinerja yang superior ini tidak lahir secara instan; ia merupakan buah dari kolaborasi aktif antarpegawai yang tidak ragu berdiskusi dan memberikan solusi cepat saat menghadapi kendala kerusakan sirkuit listrik di site proyek. Soliditas dalam pemecahan masalah

bersama serta loyalitas tinggi dari setiap individu telah mengonversi seluruh potensi tenaga kerja muda ini menjadi mesin penggerak utama yang memastikan kelangsungan hidup dan daya saing perusahaan di tengah ketatnya persaingan industri kontraktor energi.

Untuk menjawab rumusan masalah mengenai pengaruh dari ketiga determinan, pengujian statistik membuktikan secara mutlak bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja secara serentak memberikan pengaruh yang sangat positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Cahaya Tasik Mandiri. Ketika diurai secara terpisah, pengujian parsial memberikan landasan empiris yang sangat bervariasi atas peranan masing-masing variabel. Lingkungan kerja, dengan segala dukungan fasilitas perlindungan K3 dan iklim komunikasi kekeluargaan, terbukti memberikan pengaruh positif yang bermakna bagi ketenangan kerja. Etos kerja tampil paling impresif dengan memberikan sumbangsih daya dorong terbesar (paling dominan) karena semangat pantang menyerah dan inisiatif teknisi di lapangan adalah motor sejati operasional. Sebaliknya, disiplin kerja justru memunculkan anomali; variabel ini tidak memberikan pengaruh yang bermakna sama sekali terhadap eskalasi kinerja dan bahkan menorehkan koefisien bernilai negatif. Temuan ini meruntuhkan pandangan konvensional, sekaligus menegaskan bahwa bagi pekerja kontraktor lapangan, pendekatan manajerial yang mengandalkan kedisiplinan waktu yang kaku sangatlah tidak relevan dan perusahaan sebaiknya segera beralih mengadopsi sistem evaluasi kerja yang murni berfokus pada kualitas hasil akhir.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ditarik dari hasil analisis, penulis mengajukan sejumlah saran strategis yang saling berkesinambungan bagi perbaikan operasional PT Cahaya Tasik Mandiri maupun pengembangan riset di masa mendatang. Pada aspek lingkungan kerja, perusahaan disarankan untuk segera membenahi sistem sirkulasi udara di area kerja guna mengurangi hawa pengap yang selama ini berpotensi menghambat kelancaran dan kenyamanan tugas operasional karyawan. Pembenahan fisik ini tentunya harus ditunjang oleh pembenahan disiplin kerja, di mana manajemen dituntut untuk mengevaluasi, memperjelas, dan menyosialisasikan ulang peraturan kerja beserta sanksinya, dengan penekanan khusus pada ketentuan jam kerja agar tingkat keterlambatan dapat direduksi secara efektif. Guna merawat kepatuhan tersebut agar tidak membebani mental pekerja, perusahaan perlu terus memupuk etos kerja karyawan melalui apresiasi atau penghargaan (reward) atas prestasi yang dicapai, serta merutinkan kegiatan kebersamaan yang mampu merekatkan kekompakan seluruh elemen perusahaan. Apabila ketiga fondasi tersebut terbangun kokoh, perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan secara berkelanjutan melalui pelaksanaan team gathering atau aktivitas rekreasi di luar jam kerja, sehingga sinergi dan kerukunan tim yang tercipta mampu mendorong pencapaian target bisnis dengan lebih optimal. Terakhir, bagi peneliti selanjutnya, sangat disarankan untuk memperdalam kajian teori terkait keempat variabel di atas serta memperluas spektrum riset dengan mengintegrasikan variabel-variabel relevan yang belum dieksplorasi, seperti pola komunikasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan kelayakan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, R. N., & Qomariah, N. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 47-62.

Alex, N. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka Setia.

Bangun. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka Setia.

Burhannudin, M. Z. (2020). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur*, 191-206.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21 update PLS regresi*. Semarang.

Hasibuan. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.

Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2020). Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT RPJ. *Jurnal AKRAB JUARA*, 47-62.

Kasmir. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Raja Grafindo Persada.

Kuncoro, R. (2020). *Analisis jalur (path analisis)*. Alfabeta.

Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. POS INDONESIA Kantor Cipondoh. *Jurnal Ilmiah Sumber Daya Manusia*.

Putra, A., & Hairudinoor, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Budi Anugrah Bersama. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan, 10*.

Riduwan, & Kuncoro, E. A. (2020). *Analisis jalur (path analisis)*. Bandung.

Sahputra, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 116-131.

Sani, A., & Maharani, V. (2022). *Metodologi penelitian manajemen sumber daya manusia (teori, kuesioner dan analisis data)*. Malang.

Sedarmayanti. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Refika Aditama.

Silalahi, F. A., & Wibowo, E. A. (2021). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *Jurnal Equilibria*.

Sinambela, E. A., & Putra, U. (2022). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan, 10*(1), 178-190.

Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung.

Suryadi, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 2599-3410.

Tarigan, B., & A. A. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi), 20*(1), 1-10.

Widyaningrum, M. E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. UBHARA Manajemen Press.

Yantika, Y., & Herlambang, T. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 4*(2), 174-188.

Yuniasih, Y., & Herdiana, H. (2018). Pengaruh penghargaan, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen, 4*, 119-127.

Zainal, V. R. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada.

Zebua, A. S. (2021). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan*, 239-245.