

FAKTOR DETERMINAN PADA KINERJA KARYAWAN PT ANGKASA PURA SOLUSI INTEGRA

Alifia Sukma Utami¹, Yuridistya Primadhita^{2*}, Idham Maulana Oktor³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas IPWIJA

¹aliyafiali32@gmail.com, ²yuridistyaprimadhita@ipwija.ac.id, ³idhammo@ipwija.ac.id

Abstrak: Pada bisnis yang kompetitif di sektor pelayanan publik seperti PT Angkasa Pura Solusi Integra, kinerja karyawan menjadi pondasi utama untuk menjaga kualitas layanan dan kepuasan pelanggan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh faktor lingkungan, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura Solusi dengan menggunakan data primer dari 58 responden. Metode penelitian dengan analisis regresi berganda menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi dan disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan mengoptimalkan lingkungan kerja serta tetap menjaga aspek motivasi dan disiplin, diharapkan kinerja karyawan dapat terus meningkat sehingga mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Kata Kunci: disiplin, karyawan, kinerja, lingkungan kerja, motivasi

Abstract: In a competitive business environment within the public service sector, such as PT Angkasa Pura Solusi Integra, employee performance serves as a fundamental pillar in maintaining service quality and customer satisfaction. This study aims to examine the influence of work environment, motivation, and discipline on employee performance at PT Angkasa Pura Solusi Integra using primary data collected from 58 respondents. The research, employing multiple regression analysis, found that the work environment significantly affects employee performance, whereas motivation and discipline do not have a significant impact. By optimizing the work environment while maintaining motivation and discipline, it is expected that employee performance will continue to improve, ultimately supporting the overall achievement of the company's objectives.

Keywords: discipline, employee, motivation, performance, work environment

PENDAHULUAN

PT Angkasa Pura Solusi Integra merupakan anak perusahaan dari PT Angkasa Pura II yang berfokus pada penyediaan layanan pendukung di bandara, seperti keamanan, kebersihan, dan layanan penumpang. Pada sektor jasa, penting bagi suatu organisasi untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya manusianya. Faktor sumber daya manusia menjadi ujung tombak perusahaan dalam memberikan layanan kepada pelanggan, baik penumpang maupun pengguna fasilitas bandara lainnya. Karyawan yang terampil, disiplin, dan termotivasi akan memastikan bahwa layanan dan manajemen fasilitas berjalan efisien dan tanpa hambatan. Karyawan menjadi aset strategis untuk menciptakan keunggulan

kompetitif. Karyawan yang profesional secara langsung memengaruhi pengalaman pelanggan, yang pada akhirnya berdampak pada citra perusahaan dan kepuasan konsumen (Manggarani, 2018). Dengan fokus pada karyawan, perusahaan dapat menghadapi tantangan operasional dan memastikan layanan bandara yang optimal. Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan perhatian pada berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Faktor lingkungan, motivasi, dan disiplin dapat berperan penting pada tingkat kinerja karyawan (Arinka Dwi Azahra, 2023; Dewi & Trihudiyatmanto, 2020; Yuliantini & Santoso, 2020). Lingkungan kerja yang baik akan menjadi pendukung karyawan beraktivitas secara optimal dan produktif

(Febrina et al., 2022). Lingkungan tempat bekerja yang berkualitas mendukung terciptanya kehidupan kerja yang baik

Penelitian terkait lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura Solusi Integra penting dilakukan karena tiga alasan utama. Pertama, kinerja karyawan adalah salah satu kunci keberhasilan operasional PT Angkasa Pura Solusi Integra dalam menghadapi persaingan di industri jasa dan merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional.

Kedua, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut di sektor pelayanan publik yang memiliki dinamika tinggi seperti bandara. Lingkungan bandara membutuhkan kinerja yang konsisten dari karyawan karena berkaitan langsung dengan kenyamanan dan keamanan penumpang. Ketiga, hasil penelitian ini tidak hanya relevan bagi PT Angkasa Pura Solusi Integra tetapi juga bagi perusahaan lain yang bergerak di sektor serupa dan menjadi acuan penyusunan strategi sumber daya manusia yang lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini terdiri dari 58 karyawan PR Angkasa Pura Solusi Integra. Sehubungan dengan populasi berjumlah kurang dari 100 orang maka sebaiknya digunakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2015).

Rancangan Penelitian

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian adalah faktor lingkungan (X1), motivasi (X2), dan disiplin (X3). Sedangkan variabel tidak bebas menggunakan faktor kinerja. Data diperoleh dari kuesioner dengan skala likert 1-5 yang melambangkan jawaban 1 adalah sangat tidak setuju, 2 adalah tidak setuju, 3 adalah cukup setuju, 4 adalah setuju, dan 5 adalah sangat setuju. Data yang telah dikumpulkan diolah dengan menggunakan analisis regresi berganda.

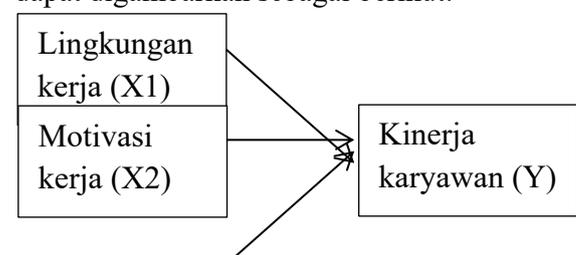
Hipotesis Penelitian

Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman baik secara fisik maupun psikologis dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Firli & Kuswinarno, 2024). Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai, seperti fasilitas yang kurang memadai, hubungan antarpegawai yang kurang harmonis, atau kebisingan yang tinggi, dapat menghambat kinerja karyawan. PT Angkasa Pura Solusi Integra beroperasi dalam ekosistem bandara yang dinamis, sehingga penting untuk melakukan upaya memastikan lingkungan kerja terjaga secara kondusif. Dengan demikian, lingkungan kerja dapat memengaruhi tingginya kinerja karyawan (Febrina et al., 2022).

Di sisi lain, motivasi kerja karyawan juga menjadi isu yang signifikan. Dalam industri yang sangat bergantung pada pelayanan prima dan efisiensi operasional, motivasi karyawan menjadi pendorong utama untuk mencapai kinerja tinggi dan memberikan layanan yang optimal (Darmawan et al., 2019). Motivasi kerja yang kuat memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih antusias, berorientasi pada hasil, dan berkomitmen terhadap tujuan perusahaan. Dengan demikian, motivasi dapat berpengaruh positif terhadap besarnya kinerja karyawan (Febrina et al., 2022).

Disiplin kerja, di sisi lain, juga menjadi faktor penting dalam memastikan ketertiban tempat kerja (Jahroni & Darmawan, 2022). Dalam operasional bandara yang membutuhkan ketepatan dan keamanan tinggi, kedisiplinan menjadi kunci dalam menjaga kelancaran proses kerja. Ketika karyawan memiliki disiplin yang tinggi, mereka cenderung mengikuti prosedur kerja dengan baik, mengurangi risiko kesalahan, dan memastikan efisiensi. Dengan demikian, disiplin memberi berpengaruh positif terhadap kinerja (Azizah et al., 2023).

Berdasarkan paparan di atas, penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Disiplin
kerja (X3)

ulus, 2025

Gambar 1

Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian di atas dapat menjelaskan hipotesis yang disusun dalam penelitian sebagai berikut:

1. H1: terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura Solusi Integra.
2. H2: terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura Solusi Integra
3. H3: terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura Solusi Integra

Operasional Variabel

Indikator yang digunakan pada penelitian ini tertuang pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1
Indikator Penelitian

Variabel	Indikator
Lingkungan kerja (X1) adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepada karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lampu 2. Penerangan tempat kerja 3. Jendela tempat kerja 4. Tata warna 5. Dekorasi 6. Bunyi music 7. Suhu udara 8. Kelembaban udara
Motivasi (X2) adalah keinginan seseorang yang timbul karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktifitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi kerja 5. Pengakuan atasan

dengan senang hati dan sungguh-sungguh.	
Disiplin (X3) merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan norma sosial yang berlaku	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku bekerja 4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan
Kinerja (Y) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing -masing	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Inisiatif 4. Ketelitian 5. Kepemimpinan 6. Kejujuran 7. Kreativitas

Hasil dari responden diolah dan dilakukan pengujian instrumen validasi dan reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Sementara itu, uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi dan stabilitas instrumen dalam menghasilkan data yang sama ketika diukur dalam kondisi yang serupa.

Pada awal analisis, dilakukan pengujian asumsi klasik untuk membuktikan bahwa model dapat diterima dan memenuhi taksiran uji asumsi klasik best linier unbiased estimator (BLUE) untuk memastikan model regresi menghasilkan estimasi yang valid dan dapat dipercaya berupa uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterogenitas, dan uji autokorelasi.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal, yang merupakan asumsi dasar dalam banyak analisis statistik. Uji multikolinearitas bertujuan untuk memastikan tidak adanya hubungan

yang sangat kuat antara variabel independen dalam model. Sementara, uji heteroskedastisitas digunakan untuk memastikan varians dari residual bersifat konstan. Terakhir, uji autokorelasi dilakukan untuk mendeteksi adanya hubungan antar residual yang berdekatan dalam urutan waktu atau data.

Setelah melakukan uji asumsi klasik, langkah berikutnya dalam analisis regresi berganda adalah melakukan pengujian statistik untuk menginterpretasikan model. Pertama, dilakukan uji koefisien determinasi (R^2 dan Adjusted R^2) untuk melihat seberapa besar variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel dependen. Selanjutnya, dilakukan uji simultan (Uji F) untuk menguji kelayakan model apakah semua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Kemudian, uji parsial (Uji t) dilakukan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 30 orang laki-laki (51,7%) dan 28 perempuan (48,3%). Porsi karyawan perempuan dan laki-laki yang hampir sama mencerminkan adanya emansipasi dan pemberian kesempatan yang sama bagi perempuan dan laki-laki untuk berkontribusi pada sektor jasa penerbangan. Responden penelitian yang berusia 17-22 tahun sebanyak 6 orang (10,3%), usia 23-28 tahun sebanyak 27 orang (46,6%), usia 29-34 tahun sebanyak 12 orang (20,7%), dan usia lebih dari 34 tahun sebanyak 13 (22,4%). Generasi Z mendominasi karyawan PT. PT Angkasa Pura Solusi Integra.

Hasil uji validitas memperlihatkan keseluruhan pernyataan pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid dengan nilai *corrected item-total correlation* telah lebih dari r tabel. Seluruh pernyataan juga

telah dikatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* bernilai lebih dari 0,6.

Tabel 2
 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
 Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	34.5862	39.264	.424	.845
X1.2	34.7241	39.151	.438	.844
X1.3	35.7759	32.177	.725	.816
X1.4	35.7241	32.238	.664	.824
X1.5	35.0690	36.802	.563	.834
X1.6	35.0690	35.890	.669	.825
X1.7	35.0172	36.508	.440	.846
X1.8	35.1034	36.761	.435	.846
X1.9	35.0690	35.890	.669	.825
X1.10	35.0172	37.561	.525	.837

Sumber: olahan penulis, 2025

Keseluruhan pernyataan pada variabel motivasi kerja juga telah dinyatakan valid dengan nilai *corrected item-total correlation* telah lebih dari r tabel. Seluruh pernyataan juga telah dikatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* bernilai lebih dari 0,6.

Tabel 3
 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
 Variabel Motivasi Kerja (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	37.1552	33.326	.679	.887
X2.2	36.8276	33.759	.827	.881
X2.3	36.9828	33.561	.819	.881
X2.4	37.0862	34.571	.721	.886
X2.5	36.9828	34.158	.804	.882
X2.6	36.9310	33.890	.814	.882
X2.7	37.1552	33.081	.572	.896
X2.8	37.0690	34.451	.630	.891
X2.9	36.9483	33.980	.478	.904
X2.10	37.5690	32.460	.516	.905

Sumber: olahan penulis, 2025

Begitupula untuk pernyataan pada variabel disiplin kerja juga telah dinyatakan valid dengan nilai *corrected item-total correlation* telah lebih dari r tabel. Seluruh pernyataan juga telah dikatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* bernilai lebih dari 0,6.

Tabel 4
 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
 Variabel Disiplin Kerja (X3)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	30.1379	21.735	.733	.907
X3.2	30.2069	22.413	.755	.902
X3.3	30.0172	23.140	.850	.894
X3.4	29.9655	23.508	.780	.900
X3.5	29.8276	23.759	.743	.903
X3.6	29.8793	23.687	.783	.900
X3.7	29.8448	25.397	.722	.907
X3.8	29.9310	25.714	.496	.922

Sumber: olahan penulis, 2025

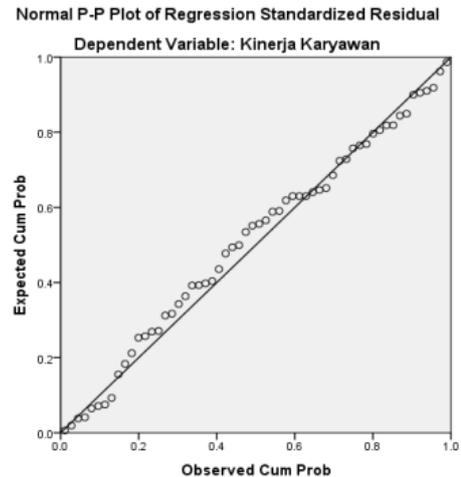
Terakhir, untuk pernyataan pada variabel kinerja karyawan telah dinyatakan valid dengan nilai *corrected item-total correlation* telah lebih dari r tabel. Seluruh pernyataan juga telah dikatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* bernilai lebih dari 0,6.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Kinerja karyawan (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	34.7931	46.342	.501	.904
Y.2	34.8793	47.371	.443	.907
Y.3	34.9310	44.276	.716	.893
Y.4	35.0345	43.543	.720	.892
Y.5	35.4138	41.615	.716	.892
Y.6	35.4310	41.934	.667	.896
Y.7	35.2586	43.178	.669	.895
Y.8	35.1552	42.133	.773	.888
Y.9	35.3103	42.498	.728	.891
Y.10	35.2586	42.651	.685	.894

Sumber: olahan penulis, 2025

Hasil uji asumsi klasik memperlihatkan grafik normal P-P Plot menyebar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel yang digunakan untuk analisis regresi berganda berasal dari data yang berdistribusi normal.



Gambar 2

Grafik Normalitas

Berdasarkan uji multikolinieritas memperlihatkan nilai VIF kurang dari 10 yang menandakan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen.

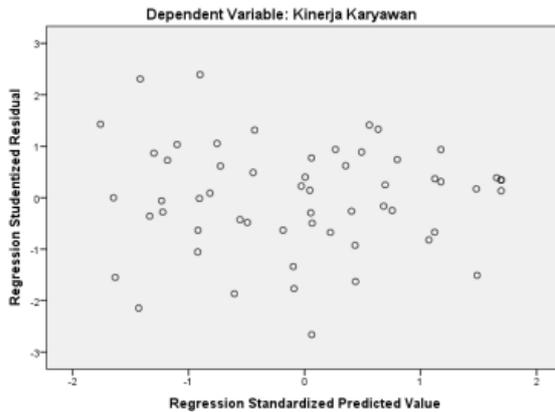
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.550	1.819
	Motivasi Kerja	.402	2.488
	Disiplin Kerja	.583	1.714

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 3

Uji Multikolinieritas

Grafik Scatter Plot memperlihatkan bahwa titik-titik hasil perhitungan menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 atau sumbu Y dan titik-titiknya tidak membentuk pola tertentu seperti segitiga gelombang dan garis. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dan model regresi layak digunakan untuk penelitian.



Gambar 4

Uji Heteroskedastis

Berdasarkan uji autokorelasi memperlihatkan nilai Durbin-Watson tidak memiliki masalah autokorelasi.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.753 ^a	.568	.543	4.92843	1.876
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Gambar 5

Uji Autokorelasi

Hasil uji koefisien determinasi memperlihatkan *Adjusted R Square* sebesar 0.543. Ini artinya lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) dapat menjelaskan 54,3% kinerja karyawan (Y) PT Angkasa Pura Solusi Integra. Sisanya sebanyak 45,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.753 ^a	.568	.543	4.92843	1.876
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Gambar 6

Hasil Koefisien Determinasi

Hasil uji F memperlihatkan nilai *p-value* < 0,05 yang menandakan variabel independen lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara signifikan. Hal ini menandakan model layak digunakan.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1721.219	3	573.740	23.621	.000 ^b
	Residual	1311.626	54	24.289		
	Total	3032.845	57			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja						

Gambar 6
Hasil Uji F

Selanjutnya, berdasarkan pengujian hipotesis, variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4.296 dengan nilai sig 0.000, maka dapat disimpulkan secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan.

Variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 1.336 dengan nilai sig 0.187, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah tidak signifikan.

Variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 1.307 dengan nilai sig 0.197, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah tidak signifikan.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.047	4.781		.219	.827
	Lingkungan Kerja	.570	.133	.518	4.296	.000
	Motivasi Kerja	.214	.160	.189	1.336	.187
	Disiplin Kerja	.202	.155	.153	1.307	.197
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Gambar 7
Hasil Uji t

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PT Angkasa Pura Solusi Integra dapat disebabkan karena faktor yang berkaitan dengan kenyamanan, fasilitas, dan budaya kerja dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan suasana yang mendukung produktivitas karyawan, baik dari aspek fisik seperti fasilitas kantor maupun aspek non-fisik seperti hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang terbuka, dan kepemimpinan yang mendukung. Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang memperlihatkan pentingnya lingkungan kerja yang kondusif terhadap menurunnya *turnover* karyawan pada PT PT Angkasa Pura Solusi Integra (Junior et al., 2024).

Pada sektor industri layanan dan infrastruktur seperti PT Angkasa Pura Solusi Integra, efektivitas kerja sangat bergantung pada koordinasi tim, kenyamanan kerja, dan dukungan dari lingkungan yang kondusif. Ketika karyawan merasa nyaman dan didukung dalam bekerja, mereka cenderung lebih fokus, produktif, dan termotivasi untuk mencapai target perusahaan.

Sebaliknya, motivasi dan disiplin mungkin tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja di PT Angkasa Pura Solusi Integra karena beberapa kemungkinan faktor. Pertama, meskipun individu memiliki motivasi tinggi, jika lingkungan kerja tidak mendukung, mereka tetap akan mengalami kesulitan dalam mencapai kinerja optimal. Sistem kerja yang birokratis, fasilitas yang kurang mendukung, atau tekanan kerja yang berlebihan dapat menghambat produktivitas meskipun karyawan memiliki semangat kerja tinggi.

Penelitian ini memiliki hasil yang berbeda dengan (Azizah et al., 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan sementara disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sanpak Unggul. Hal ini dapat dikarenakan disiplin yang ketat tidak selalu menjamin kinerja yang tinggi, terutama jika tidak diimbangi dengan fleksibilitas dan dukungan kerja.

Perbedaan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan antara PT Angkasa Pura Solusi Integra dan PT Sanpak Unggul dapat dijelaskan melalui karakteristik industri, budaya kerja, dan sifat pekerjaan di masing-masing perusahaan. PT Angkasa Pura Solusi Integra beroperasi di sektor layanan dan infrastruktur, yang menuntut koordinasi tim, interaksi yang intensif, dan fleksibilitas dalam menyelesaikan tugas. Pada sektor ini, kenyamanan kerja, fasilitas yang memadai, dan dukungan sosial dari rekan kerja serta atasan menjadi faktor utama yang meningkatkan kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja tidak kondusif, maka produktivitas karyawan akan menurun.

Sebaliknya, PT Sanpak Unggul bergerak di sektor manufaktur, lebih mengandalkan standar operasional yang ketat, sistem kerja yang terstruktur, serta rutinitas yang tinggi.

Kedisiplinan menjadi faktor utama karena pekerjaan karyawan cenderung bersifat repetitif dan bergantung pada kepatuhan terhadap prosedur yang sudah ditetapkan. Lingkungan kerja yang mungkin tidak terlalu berpengaruh karena produktivitas lebih ditentukan oleh efisiensi, ketepatan waktu, dan kepatuhan aturan produksi.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura Solusi Integra, sedangkan motivasi dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor kenyamanan, fasilitas, serta budaya kerja yang kondusif menjadi elemen utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik meningkatkan fokus dan semangat kerja karyawan sehingga karyawan lebih mampu mencapai target perusahaan. Sebaliknya, meskipun karyawan memiliki motivasi dan disiplin yang tinggi, jika lingkungan kerja tidak mendukung, maka kinerja tetap mengalami hambatan.

Saran

Perusahaan perlu lebih memperhatikan aspek lingkungan kerja dengan meningkatkan fasilitas, memperbaiki sistem komunikasi internal, serta menciptakan budaya kerja yang lebih kolaboratif. Selain itu, meskipun motivasi dan disiplin tidak terbukti berpengaruh signifikan dalam penelitian ini, perusahaan tetap perlu mengembangkan strategi yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, seperti memberikan penghargaan, program pelatihan, dan sistem insentif yang lebih menarik.

DAFTAR PUSTAKA

- Azahra, A. D., Putri, D. N. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Information Systems and Management*, 2(1), 34–42.
- Azizah, N., Primadhita, Y., & Budiningsih, S. (2023). Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komunikasi

- Terhadap Kinerja Karyawan PT Sanpak Unggul. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 6(1), 47–56.
- Darmawan, A. S., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang). *Ilmu Administrasi*, 1(1), 1–9.
- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara). *Journal of Economic, Business and Engineering*, 2(1), 1–9.
- Febrina, W., Widyastuti, T., & Primadhita, Y. (2022). Lingkungan, Budaya, dan Motivasi Kerja sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Universitas Mercu Buana. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 24(1), 113-122.
- Firli, R. D., & Kuswinarno, M. (2024). Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Rokok. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Teknologi*, 1(2), 88–97.
- Jahroni, J., & Darmawan, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 95–106.
- Juniar, E. R., Muttaqijn, M. I., & Hadiwijaya, D. (2024). Job Involvement, Work Facilities, and Work Environment Influence Turnover Intention of Outsourced Employees (PT Angkasa Pura Solusi Integra - Soekarno Hatta International Airport). *Quantitative Economics and Management Studies*, 5(1), 181–189.
- Manggarani, C. A. (2018). Benarkah Karyawan Yang Puas Akan Berimpak Pada Kepuasan Pelanggan? *Modus*, 30(2), 143–157.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 29–44.