



Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Sektor Konstruksi

Nabila Putri¹, Hawignyo²

^{1,2}Universitas Singaperbangsa Karawang

Email : 2310631020193@student.unsika.ac.id¹, nyonyo.hawignyo@fe.unsika.ac.id²

Article Info

Article history:

Received July 04, 2025

Revised July 16, 2025

Accepted July 23, 2025

Keywords:

Work Discipline, Job Satisfaction, Work Environment, Employee Performance, Construction Industry

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work discipline, job satisfaction, and work environment on employee performance in the construction sector. In today's increasingly competitive work environment, employee performance has become one of the main indicators of organizational success. The construction industry, in particular, faces unique challenges due to the project-based nature of the work, the involvement of numerous labor forces, and the dynamic conditions of job sites. Therefore, understanding internal factors that influence employee performance is crucial. This research employs a qualitative approach using a literature review method by analyzing three key journals: Afifah and Gracia (2025), Salsabilla and Suryawan (2022), and Augustine et al. (2022). The findings show that all three variables significantly influence employee performance both individually and simultaneously. Work discipline creates order, job satisfaction fosters commitment, and a supportive work environment enhances comfort and productivity. The study concludes that strategic management of these three factors is essential to improve work effectiveness in the construction sector.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received July 04, 2025

Revised July 16, 2025

Accepted July 23, 2025

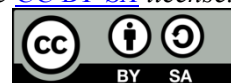
Kata Kunci:

Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Industri Konstruksi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara lebih mendalam mengenai pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks perusahaan sektor konstruksi. Seiring dengan meningkatnya persaingan di industri konstruksi, faktor sumber daya manusia menjadi penentu utama keberhasilan proyek. Lingkungan kerja yang dinamis dan sering berubah menuntut perusahaan untuk tidak hanya fokus pada teknologi dan manajemen proyek, tetapi juga pada kesejahteraan serta produktivitas tenaga kerjanya. Kajian ini dilakukan melalui pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka yang mengambil referensi dari tiga jurnal utama, yakni Afifah dan Gracia (2025), Salsabilla dan Suryawan (2022), serta Augustine et al. (2022). Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan dalam menegakkan aturan dan menjaga konsistensi, kepuasan kerja meningkatkan semangat dan loyalitas, serta lingkungan kerja yang baik mendorong kenyamanan dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, penelitian ini menegaskan pentingnya manajemen strategis yang memperhatikan ketiga variabel tersebut guna menciptakan kinerja yang optimal dan berkelanjutan di sektor konstruksi.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Nabila Putri

Universitas Singaperbangsa Karawang

E-mail: 2310631020193@student.unsika.ac.id



PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu organisasi, terlebih dalam industri konstruksi yang sarat akan tantangan teknis dan operasional. Perusahaan konstruksi kerap menghadapi tekanan tinggi dalam hal tenggat waktu proyek, biaya yang ketat, serta kondisi kerja lapangan yang keras dan tidak menentu. Dalam konteks tersebut, kualitas sumber daya manusia menjadi sangat penting untuk menjamin kelancaran dan keberhasilan penyelesaian proyek. Karyawan yang memiliki disiplin, merasa puas dengan pekerjaannya, dan bekerja dalam lingkungan yang mendukung cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dan konsisten.

Disiplin kerja dalam organisasi konstruksi mencakup kepatuhan terhadap waktu kerja, prosedur keselamatan, serta ketepatan dalam menyelesaikan tugas. Tanpa adanya kedisiplinan, proyek rawan mengalami keterlambatan atau bahkan kegagalan. Penerapan disiplin bukan hanya berkaitan dengan pengawasan langsung, melainkan juga pembentukan budaya kerja yang menghargai komitmen dan tanggung jawab. Karyawan yang terbiasa bekerja secara disiplin akan lebih sigap menghadapi tekanan pekerjaan dan dapat menjaga produktivitas dalam jangka panjang.

Di sisi lain, kepuasan kerja berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Ketika karyawan merasa dihargai, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, serta mendapatkan penghargaan atas kinerjanya, maka semangat kerja dan motivasinya akan meningkat. Kepuasan kerja tidak hanya memengaruhi aspek emosional karyawan, tetapi juga berdampak pada perilaku kerja, loyalitas, dan intensi untuk tetap bekerja dalam organisasi. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan kepuasan kerja melalui sistem penghargaan, pengembangan karier, dan komunikasi dua arah sangat diperlukan.

Sementara itu, lingkungan kerja di sektor konstruksi bukan hanya tentang kondisi fisik seperti keselamatan dan kelayakan fasilitas, tetapi juga mencakup aspek psikologis seperti rasa aman, komunikasi yang efektif, dan budaya kerja kolaboratif. Lingkungan kerja yang sehat dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih nyaman, menurunkan tingkat stres, dan menciptakan interaksi yang harmonis di antara tim proyek. Faktor ini menjadi sangat vital mengingat lingkungan kerja konstruksi kerap kali melibatkan risiko tinggi dan tuntutan pekerjaan yang berat.

Ketiga aspek ini (disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja) saling berkaitan dan menjadi fondasi dalam membentuk kinerja yang efektif. Kombinasi dari kedisiplinan yang kuat, kepuasan kerja yang tinggi, dan lingkungan kerja yang mendukung akan menciptakan tenaga kerja yang produktif, adaptif, dan kompetitif. Oleh karena itu, perlu adanya pendekatan manajerial yang terstruktur dalam mengelola ketiga faktor ini secara holistik.

Penelitian ini dilakukan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana ketiga variabel tersebut memengaruhi kinerja karyawan pada sektor konstruksi. Harapannya, hasil dari kajian ini dapat menjadi rujukan bagi praktisi dan manajemen dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih terarah, khususnya dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung produktivitas dan efisiensi di lapangan.



KAJIAN TEORI

Disiplin Kerja Menurut Afifah dan Gracia (2025), disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Dalam konteks perusahaan konstruksi, kedisiplinan tidak hanya mencakup kehadiran dan ketepatan waktu, tetapi juga menyangkut kepatuhan terhadap standar operasional dan keselamatan kerja. Penelitian mereka menunjukkan bahwa penerapan disiplin yang konsisten dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja.

Kepuasan Kerja Salsabilla dan Suryawan (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif yang timbul dari evaluasi individu terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya, seperti kompensasi, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta peluang pengembangan karier. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong motivasi dan meningkatkan partisipasi aktif karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam studi Augustine et al. (2022), ditemukan bahwa kepuasan kerja berkontribusi secara langsung terhadap kinerja melalui peningkatan loyalitas dan komitmen. Mereka menekankan bahwa peran kepuasan kerja sangat penting untuk mengurangi tingkat stres, meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja, serta menciptakan kinerja individu yang lebih stabil.

Lingkungan Kerja Afifah dan Gracia (2025) juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja mencakup kondisi fisik seperti kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, dan fasilitas keselamatan, serta kondisi non-fisik seperti hubungan interpersonal, struktur organisasi, dan budaya perusahaan. Mereka menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan rasa aman dan nyaman, sehingga meningkatkan konsentrasi dan produktivitas karyawan.

Kinerja Karyawan Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan, sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut teori dari Mangkunegara, kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Ketiga variabel yang dikaji dalam penelitian ini—disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja—dapat berfungsi sebagai faktor eksternal dan internal yang memengaruhi motivasi serta efektivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (literature review). Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menelaah, membandingkan, dan menganalisis berbagai hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik. Fokus utama penelitian ini adalah menelusuri hubungan antara disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan sektor konstruksi.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil telaah literatur dari ketiga jurnal utama, ditemukan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara individu maupun secara simultan.

1. **Disiplin Kerja** Disiplin kerja berperan penting dalam menciptakan keteraturan, efisiensi waktu, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar perusahaan. Afifah dan Gracia (2025) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung menyelesaikan tugas tepat waktu, meminimalkan kesalahan, dan menunjukkan tanggung jawab lebih besar terhadap pekerjaannya.
2. **Kepuasan Kerja** Salsabilla dan Suryawan (2022), serta Augustine et al. (2022), menekankan bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Faktor-faktor seperti penghargaan atas kinerja, hubungan harmonis antarpegawai, serta kesempatan untuk berkembang menjadi indikator kuat yang meningkatkan loyalitas dan semangat kerja.
3. **Lingkungan Kerja** Lingkungan kerja yang aman, bersih, dan suportif menciptakan kenyamanan psikologis bagi karyawan. Hal ini terbukti mendorong produktivitas dan memperbaiki suasana kerja. Afifah dan Gracia (2025) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik menurunkan tingkat stres dan meningkatkan fokus serta kolaborasi antar tim.

Secara keseluruhan, kombinasi dari ketiga faktor tersebut membentuk sinergi yang mendorong kinerja karyawan secara optimal. Dalam konteks perusahaan konstruksi yang penuh tantangan, keberadaan sistem kerja yang disiplin, kepuasan kerja yang tinggi, dan lingkungan kerja yang mendukung sangat diperlukan untuk menjaga keberlangsungan operasional proyek dan pencapaian target perusahaan.

KESIMPULAN

Kesimpulan: Dari hasil studi pustaka yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada sektor konstruksi. Ketiga variabel ini berperan sebagai pilar utama dalam menciptakan kondisi kerja yang produktif dan berkelanjutan. Disiplin membentuk pola kerja yang terstruktur, kepuasan kerja meningkatkan komitmen dan motivasi, sedangkan lingkungan kerja memberikan kenyamanan fisik dan psikologis yang mendorong pencapaian kinerja optimal.

Saran:

1. Pihak manajemen perlu membangun sistem kedisiplinan yang adil dan konsisten untuk menanamkan budaya kerja profesional.
2. Penting bagi perusahaan untuk merancang program peningkatan kepuasan kerja melalui penghargaan, pengembangan karier, dan komunikasi terbuka.



3. Lingkungan kerja yang sehat dan aman harus dijadikan prioritas dengan meningkatkan fasilitas fisik serta memperkuat hubungan sosial antarpegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Afifah, M., & Gracia, B. A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yan Sinergi Langgeng Kabupaten Tangerang. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 4(1). <https://doi.org/10.54371/jms.v4i1.811>
- Salsabilla, A., & Suryawan, I. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 1–12. <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Augustine, A. K., Sunaryo, A. C., & Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JUREMI: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), 147–156. <https://doi.org/10.53625/juremi.v2i1.2691>