

A MODERATION MODEL OF WORK ENVIRONMENT ON THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK DISCIPLINE, WORKLOAD, AND EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PNE

Aprian Herwansyah¹, Lukmanul Hakim^{2*}, A.K. Yohanson³,
Kemas Muhammad Abdul Fatah⁴

^{1,2,3}Master of Management, IIB Darmajaya, Lampung

⁴Industrial Engineering Study Program, Universitas Malahayati, Lampung

Email: lukmanulhakim@darmajaya.ac.id

Abstract

PT Putra Nusa Energy is a company that deals with diesel fuel distribution. There are 40 employees in three divisions. The objective of this study is to evaluate the impact of work discipline, workload, and work environment on employee performance at PT Putra Nusa Energy. The data in this study is quantitative.. Questionnaires filled out on a Likert scale were distributed among all 40 employees, which collected data. The total sampling is conducted using the census method, which involves taking into account the entire population. Using SPSS, the analysis of data was conducted using multiple linear regression and moderated regression analysis (MRA). The study suggests that employee performance can be positively affected by work discipline and work environment. This is a significant finding. However, the negative impact of workload on employee performance is not as significant. Furthermore, the workplace atmosphere greatly amplifies how work discipline can positively influence performance. The relationship between workload and employee performance is significantly tempered. The company must demonstrate a strong commitment to improving work ethics and mitigating the negative effects of workload.' Moreover, the work environment must be maintained as a crucial factor to ensure operational stability.

Keywords : Employee Performance, Putra Nusa Energy, Work Discipline, Work Environment, Workload

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia didefinisikan sebagai individu-individu dalam organisasi yang memberikan kontribusi melalui keterampilan, kompetensi, dan pengetahuan mereka guna mencapai tujuan strategis (Dessler, 2024). SDM mencakup seluruh elemen manusia di berbagai jenjang organisasi, mulai dari staf operasional hingga manajemen puncak, yang berperan tidak hanya sebagai pelaksana tugas tetapi juga sebagai motor penggerak inovasi, kreativitas, dan pertumbuhan perusahaan (Noe et al., 2023). Status SDM sebagai aset yang sangat berharga didorong oleh karakteristiknya yang unik dibandingkan faktor produksi lain, karena manusia memiliki pikiran, perasaan, dan ekspektasi yang dinamis (Hasibuan, 2022).

Mengingat peran strategis dan perbedaan karakter tersebut, organisasi saat ini dituntut untuk mengelola faktor produksi insani secara efektif dan efisien guna menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan melalui optimalisasi potensi sumber daya manusia itu sendiri (Luthans & Doh, 2021). Untuk mencapai keunggulan dalam menciptakan produk barang atau jasa, dibutuhkan kinerja karyawan yang baik. PT. Putra Nusa Energy merupakan perusahaan penyaluran solar yang berlokasi di Teluk Betung Barat, Bandar Lampung. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2020 dan semenjak itu terus meningkatkan usahanya. PT. Putra Nusa Energy berkembang menjadi salah satu penyalur solar yang menyalurkan tidak

hanya di perusahaan Lampung, tapi hingga perusahaan perusahaan lainnya di Pulau Sumatera dan Jawa. PT Putra Nusa Energy (PNE) sebagai perusahaan solar industri, dalam keberhasilan operasionalnya sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia (PNE, 2025).

Kinerja karyawan di PT. Putra Nusa Energy belum menunjukkan kinerja yang diharapkan. Diketahui hanya 10 karyawan atau 25 persen yang berada pada kategori sangat baik dengan produktivitas tinggi dan konsistensi kerja yang baik. Sementara mayoritasnya yaitu 14 karyawan atau 35 persen berada pada kategori baik yang menunjukkan kinerja yang baik. Namun terdapat 9 karyawan atau 22,5 persen berada di kategori kurang yang menjadi kategori terendah dalam penilaian kinerja. Perlu dicatat juga bahwa 7 karyawan atau 17,5 persen masuk ke dalam kategori cukup yang mulai menunjukkan tanda akan turun ke kategori kurang jika tidak ditindak lanjuti. Proporsi 40 persen karyawan pada kategori cukup dan kurang mengindikasikan adanya fenomena ketidakmerataan kinerja di perusahaan yang berpotensi mengganggu pencapaian target operasional.

Fenomena ini memperlihatkan bahwa kinerja karyawan masih memerlukan perhatian dari pihak manajemen. Permasalahan kinerja karyawan memiliki faktor-faktor yang memengaruhi sehingga perlu diteliti. Guna menggali penyebab mendalam dari fenomena tersebut, peneliti telah melakukan prasurvei terhadap beberapa responden. Hasil prasurvei menunjukkan bahwa karyawan pada kategori kinerja rendah mengeluhkan besarnya tekanan beban kerja, seperti rute pengiriman yang terlalu jauh dan jam kerja operasional yang tidak menentu. Selain itu, faktor lingkungan kerja juga muncul sebagai isu krusial, mulai dari kondisi fisik gudang yang panas dan pengap, hingga pola komunikasi atasan dalam memberikan teguran yang dirasa kurang suportif. Keluhan-keluhan ini mengindikasikan bahwa persepsi karyawan terhadap beban kerja dan lingkungan tempat mereka bekerja berkontribusi langsung terhadap penurunan hasil kerja mereka. Faktor lainnya diduga adalah disiplin kerja yang menjadi penyebab fenomena tersebut. Berdasarkan rekapitulasi absensi periode Oktober hingga Desember 2025, ditemukan kesenjangan disiplin yang mencolok. Terdapat 9 karyawan (22,5 persen dari total populasi) yang secara akumulatif menyumbangkan 16 hari alpa dan 72 kali keterlambatan dalam tiga bulan terakhir.

Frekuensi keterlambatan kelompok kinerja kurang mencapai rata-rata 8 kali per bulan, jauh melampaui rata-rata karyawan lainnya yang hanya 1,2 kali per bulan. Angka keterlambatan yang tinggi ini diduga kuat menjadi penghambat utama dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik. Faktor-faktor ini memerlukan penelitian yang dilakukan untuk menganalisis pengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan yang baik.

Meskipun telah banyak penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, temuan awal di PT. Putra Nusa Energy menunjukkan adanya dinamika yang mendesak untuk diteliti lebih dalam. Berdasarkan prasurvei yang dilakukan peneliti, diduga bahwa rendahnya kinerja bukan hanya bersumber dari disiplin kerja, melainkan dampak dari tekanan beban kerja yang tinggi serta kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif. Penelitian terdahulu secara umum menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari disiplin terhadap kinerja karyawan. Studi oleh Fathah dan Irbayuni (2023), Rohman *et al.* (2023), serta Indriani *et al.* (2023) mengemukakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan Salsabiila dan Hidayati (2022) serta Kurnia dan Sitorus (2022). Namun, tingginya angka keterlambatan dan alpa di PT. Putra Nusa Energy memberikan indikasi bahwa kedisiplinan tersebut sedang terpengaruh oleh faktor lain. Di sisi lain, penelitian mengenai beban kerja menunjukkan adanya kesenjangan.

Syach dan Purnama (2023) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif karena dapat menjadi motivasi bagi karyawan. Namun, temuan ini kontras dengan fakta di PT. Putra Nusa Energy. Berdasarkan hasil prasurvei, karyawan operasional justru mengeluhkan beban

fisik yang berlebihan akibat rute pengiriman yang padat dan jam kerja yang tidak menentu, yang mengarah pada kelelahan fisik. Kondisi ini lebih sejalan dengan penelitian Indriani *et al.* (2023) dan Indriati *et al.* (2024) yang menyatakan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Perbedaan ini mengindikasikan bahwa dampak beban kerja sangat bergantung pada konteks perusahaan, apakah ia menjadi pendorong motivasi atau pemicu *burnout*. Faktor lingkungan kerja diduga berperan juga dalam memengaruhi kinerja. Penelitian Winoto dan Perkasa (2024) serta Ilhami *et al.* (2024) menunjukkan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja. Selain itu peneliti menemukan keluhan lingkungan kerja yang beragam, mulai dari aspek fisik seperti suhu gudang yang panas hingga aspek non-fisik berupa pola komunikasi atasan yang dirasa kurang membangun. Konsensus literatur menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang suportif bertindak sebagai sumber daya yang mempermudah karyawan mencapai tujuan. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti melihat adanya dua kesenjangan krusial yang perlu ditutup.

Penelitian-penelitian terdahulu yang melibatkan disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja (Indriati *et.al.*, 2024; Salsabiila dan Hidayati, 2022; Pambudi *et.al.*, 2022) hanya terbatas pada analisis regresi linier berganda. Selain itu, masih terbatas penelitian yang meneliti pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi moderasi untuk menguji peran lingkungan kerja sebagai variabel penguat atau pelemah. Oleh karena terdapat kesenjangan (*gap*) hasil penelitian sebelumnya, dan kebutuhan akan model yang lebih komprehensif, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi oleh Lingkungan Kerja (Study kasus PT. Putra Nusa Energy). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dengan menjelaskan variabel-variabel disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks perusahaan penyaluran bahan bakar.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel yang diteliti. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Putra Nusa Energy yang berjumlah 40 orang. Mengingat ukuran populasi yang relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus atau *total sampling*, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Populasi dalam studi ini adalah individu karyawan yang aktif bekerja di perusahaan tersebut. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5 untuk mengukur variabel disiplin kerja, beban kerja, kinerja karyawan, dan lingkungan kerja.

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator-indikator empiris yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan perangkat lunak SPSS untuk memastikan konsistensi dan keakuratan data. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dan *Moderated Regression Analysis* (MRA) melalui aplikasi SPSS. Teknik analisis ini dipilih untuk menguji pengaruh langsung variabel independen serta peran variabel lingkungan kerja sebagai moderator yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara disiplin dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2020), kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja mencerminkan sejauh mana individu atau kelompok dapat mencapai

tujuan yang telah ditetapkan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas pekerjaan. Kinerja tidak hanya mengukur hasil akhir, tetapi juga mencakup proses dalam mencapai tujuan tersebut, yang melibatkan kemampuan, motivasi, serta tingkat efisiensi dalam bekerja.

Disiplin Kerja

Menurut Utomo dan Darsono (2022), disiplin kerja berhubungan dengan keteraturan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara optimal. Sedangkan Candana (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan organisasi, sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan tertib dan lancar.

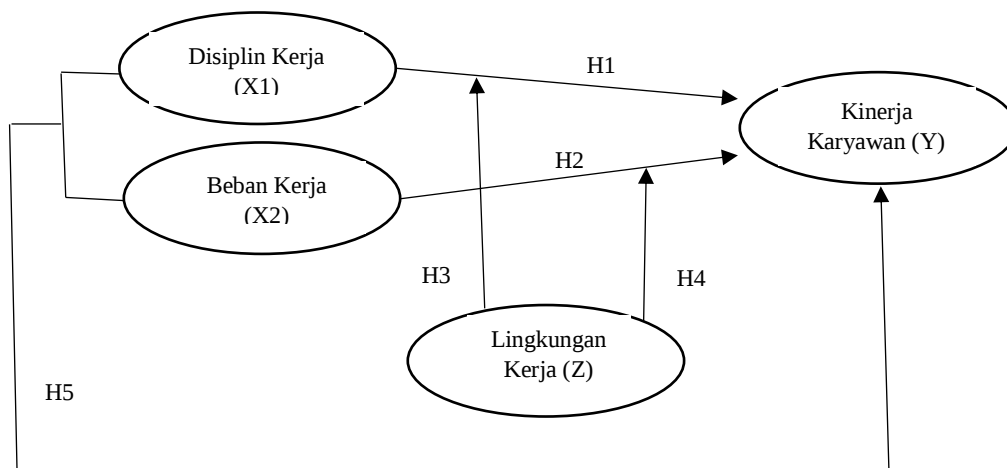
Beban Kerja

Menurut Iskandar (2020), beban kerja merujuk pada jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Beban kerja ini mencakup berbagai aspek seperti volume pekerjaan, tingkat kesulitan, dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Menurut Kulik *et al.*, (2021), beban kerja yang tidak seimbang antara individu dapat menyebabkan stres, ketidakpuasan kerja, dan menurunkan motivasi, yang berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2022) lingkungan kerja adalah semua kondisi yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan. Ini mencakup aspek seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, dan tata letak ruang kerja. Lingkungan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi stress kerja.

Kerangka Pemikiran



Pengembangan Hipotesis

H1: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Alasan: Penelitian Pramesti *et al.* (2025) serta Sagita *et al.* (2025) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diperkuat oleh Ningsih *et al.* (2025) yang menemukan bahwa kedisiplinan menciptakan perilaku kerja yang efisien dan meningkatkan produktivitas kerja melalui kepatuhan terhadap standar operasional yang berlaku.

H2: Diduga Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Alasan: Berdasarkan kerangka JD-R, tuntutan pekerjaan yang tinggi secara terus-menerus akan menguras energi karyawan secara besar yang mengakibatkan kelelahan fisik dan mental. Kondisi ini dapat menghambat kemampuan karyawan untuk fokus dan menjaga kualitas hasil kerja, sehingga mengakibatkan penurunan kinerja. Hasil penelitian Husni (2023) dan Adriana (2023) mendukung dugaan ini dengan temuan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga Lingkungan Kerja memoderasi dan memperkuat hubungan positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Alasan: Berdasarkan asumsi teori JD-R, sumber daya pekerjaan dan sumber daya pribadi sering kali bekerja secara sinergis untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja sebagai sumber daya pekerjaan yang diduga memiliki fungsi motivasional untuk memperkuat pengaruh positif dari sumber daya pribadi (disiplin kerja) terhadap hasil kerja.

H4: Diduga Lingkungan Kerja memoderasi dan memperlemah pengaruh negatif Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Alasan: Berdasarkan perspektif teori JD-R, tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat menguras energi fisik dan mental karyawan yang dapat menurunkan kinerja. Lingkungan kerja sebagai sumber daya pekerjaan diduga menjalankan peran sebagai penyangga untuk membantu karyawan dalam menghadapi dan mengatasi tekanan beban kerja yang berat dan memperlemah pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja karyawan.

H5: Diduga Disiplin Kerja, Beban Kerja, serta interaksinya dengan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Alasan: Kinerja karyawan di PT. Putra Nusa Energy tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal individu seperti disiplin kerja dan tuntutan tugas berupa beban kerja secara parsial, namun juga ditentukan oleh bagaimana faktor-faktor tersebut berinteraksi dengan kondisi lingkungan kerja secara simultan. Berdasarkan teori *Job Demands-Resources* (JD-R), kinerja merupakan hasil dari keseimbangan antara tuntutan (*demands*) dan sumber daya (*resources*).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Statistik

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS dimana model regresi melalui uji asumsi klasik. Model regresi lulus uji normalitas, tidak terjadi multikolinearitas, dan bebas dari heteroskedastisitas. Hasil dari regresi linier berganda yaitu disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, beban kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R^2 pada model regresi linier berganda adalah 0,861, artinya bahwa disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 86,1 persen dan sisanya 13,9 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Regresi moderasi pada model menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu memoderasi pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji regresi moderasi, variabel lingkungan kerja mampu memperkuat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja karyawan mampu dilemahkan pengaruh negatifnya terhadap kinerja karyawan. Nilai R^2 sebesar 0,893 atau 89,3 persen mengalami peningkatan sebesar 3,2 persen.

Pembahasan

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Regresi Moderasi

Model Analisis	Variabel	Sig.	R ²	Keterangan
Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja	0,00	0,861	Positif Signifikan
	Beban Kerja	0,03		Negatif Signifikan
	Lingkungan Kerja	0,00		Positif Signifikan
Regresi Moderasi	Interaksi X ₁ * Z	0,02	0,893	Positif Signifikan
	Interaksi X ₂ * Z	0,01		Positif Signifikan

Sumber: Data Diolah, 2025

Hasil dari uji regresi linear berganda pada model ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($p = 0,00 < 0,05$). Berbeda dengan beban kerja yang memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($p = 0,03 < 0,05$). Selain itu, lingkungan kerja juga memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja ($p = 0,00 < 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,861 mengindikasikan bahwa sebesar 86,1 persen variasi kinerja karyawan di PT. Putra Nusa Energy dapat dijelaskan oleh variabel-variabel tersebut yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel dalam model ini dikategorikan sangat kuat.

Pada model Moderated Regression Analysis (MRA), terjadi peningkatan nilai R^2 menjadi 0,893. Hasil uji interaksi menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara signifikan memoderasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja ($p = 0,02$) serta hubungan beban kerja terhadap kinerja ($p = 0,01$). Temuan ini mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja berfungsi sebagai variabel yang memperkuat pengaruh positif disiplin dan memperlemah dampak negatif beban kerja. Signifikansi disiplin kerja menegaskan bahwa kepatuhan terhadap aturan organisasi merupakan determinan utama produktivitas di PT. Putra Nusa Energy. Mengingat adanya data internal yang menunjukkan tingginya tingkat keterlambatan (rata-rata 8 kali per bulan pada kelompok kinerja rendah), temuan ini sejalan dengan riset Yani & Andani (2022) yang menempatkan kedisiplinan sebagai motor penggerak efisiensi operasional.

Di sisi lain, pengaruh negatif beban kerja memvalidasi keluhan karyawan mengenai rute pengiriman yang jauh dan jam kerja yang tidak menentu. Dalam perspektif teori Job Demands-Resources (JD-R), beban kerja yang berlebihan bertindak sebagai *health-impairment process* yang menguras energi karyawan. Temuan ini mendukung penelitian Indriati et al. (2024) yang menyatakan bahwa tuntutan fisik yang melampaui kapasitas individu akan secara langsung menurunkan kualitas hasil kerja. Temuan yang paling krusial dalam penelitian ini adalah peran lingkungan kerja sebagai moderator.

Interaksi positif pada variabel $X_1 * Z$ menunjukkan bahwa disiplin kerja akan memberikan dampak yang jauh lebih optimal apabila didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini sejalan dengan asumsi Luthans & Doh (2021) bahwa sumber daya organisasi yang baik akan memicu motivasi karyawan untuk tetap patuh pada standar kerja.

Lebih lanjut, signifikansi interaksi pada $X_2 * Z$ membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non-fisik memperlemah pengaruh buruk beban kerja terhadap kinerja. Dengan kata lain, meskipun beban kerja tinggi, kinerja karyawan tidak akan merosot tajam jika lingkungan kerja mampu memberikan dukungan emosional dan fasilitas yang memadai.

Secara praktis, temuan ini mengindikasikan bahwa manajemen PT. Putra Nusa Energy tidak dapat hanya menuntut disiplin tinggi tanpa membenahi aspek lingkungan. Strategi peningkatan kinerja harus diprioritaskan pada:

1. Optimalisasi Lingkungan Fisik: Melakukan perbaikan sirkulasi udara dan pencahayaan untuk mengurangi kelelahan fisik.
2. Kepemimpinan Suportif: Melatih pola komunikasi kepala bagian agar lebih bersifat membimbing dibandingkan sekadar memberikan teguran keras.
3. Manajemen Logistik: Meninjau ulang efektivitas rute pengiriman untuk menyeimbangkan beban kerja agar tidak mencapai titik *burnout*.

Integrasi perbaikan pada aspek lingkungan kerja ini diharapkan dapat menekan angka keterlambatan dan alpa, sekaligus memastikan bahwa beban kerja yang ada tidak menjadi penghambat bagi karyawan untuk mencapai kategori kinerja "Sangat Baik".

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Nusa Energy, serta menguji peran lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan regresi linear berganda dan *Moderated Regression Analysis* (MRA), dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Pertama, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan, terutama mengenai ketepatan waktu dan kehadiran, merupakan penentu utama produktivitas di PT. Putra Nusa Energy. Tingginya angka keterlambatan pada kelompok karyawan berkinerja rendah mengonfirmasi bahwa rendahnya kedisiplinan menjadi penghambat utama pencapaian target operasional.

Kedua, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tuntutan fisik berupa rute pengiriman yang jauh dan jam operasional yang tidak menentu terbukti menguras energi karyawan (*burnout*), yang pada akhirnya menurunkan kualitas dan kuantitas hasil kerja mereka. Fenomena ini memvalidasi bahwa beban kerja di perusahaan saat ini telah melampaui kapasitas optimal karyawan.

Ketiga, lingkungan kerja terbukti memoderasi hubungan antara disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berfungsi sebagai penguat (*booster*) pada hubungan disiplin kerja terhadap kinerja, di mana kondisi kerja yang kondusif membuat karyawan lebih termotivasi untuk mempertahankan perilaku disiplin. Lingkungan kerja juga berfungsi sebagai penyangga (*buffer*) yang memperlemah pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja. Artinya, meskipun karyawan menghadapi tekanan tugas yang berat, keberadaan lingkungan kerja yang suportif (baik fasilitas fisik maupun dukungan atasan) mampu meredam penurunan kinerja.

Keempat, secara simultan, disiplin kerja dan beban kerja dengan dimoderasi oleh lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, dengan daya prediksi model sebesar 89,3%. Hal ini menegaskan bahwa kinerja di PT. Putra Nusa Energy merupakan hasil interaksi dinamis antara faktor internal individu (disiplin), tuntutan pekerjaan (beban), dan faktor situasional (lingkungan).

DAFTAR PUSTAKA

- Adriana, M. (2023). Analisis Dampak Beban Kerja Fisik dan Mental terhadap Penurunan Kinerja Karyawan Operasional. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(1).
- Candana, A. S. (2021). *Kepatuhan dan Disiplin Kerja dalam Organisasi Modern*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2023). Job demands-resources theory in times of crises: New propositions. *Organizational Psychology Review*.
- Dessler, G. (2024). *Human Resource Management* (17th ed.). Pearson Education.
- Fathah, R. N., & Irbayuni, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2).
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Husni, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sektor Industri Energi. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*.
- Ilhami, A., et al. (2024). Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas dan Kinerja Karyawan pada Sektor Industri. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Indriani, S., et al. (2023). Analisis Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Logistik. *Jurnal Riset Manajemen*.
- Indriati, L., et al. (2024). Pengaruh Burnout dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi dan Manajerial*.
- Iskandar, A. (2020). *Manajemen Beban Kerja dan Produktivitas*. Penerbit Andi.
- Kulik, C. T., et al. (2021). Employee Performance: The Impact of Workload Balance and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*.
- Kurnia, D., & Sitorus, T. M. (2022). Dampak Disiplin Kerja terhadap Capaian Target Operasional Perusahaan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Luthans, F., & Doh, J. P. (2021). *International Management: Culture, Strategy, and Behavior* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Ningsih, S. W., et al. (2025). Efisiensi Perilaku Kerja: Dampak Kedisiplinan terhadap Produktivitas Karyawan di Era Digital. *Jurnal Inovasi Manajemen*, 13(1).
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2023). *Fundamentals of Human Resource Management* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Pambudi, A., et al. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik terhadap Efektivitas Kerja. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*.

- Pramesti, D. A., et al. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Logistik. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*.
- PT. Putra Nusa Energy (PNE). (2025). *Laporan Evaluasi Kinerja Karyawan Tahunan dan Rekapitulasi Absensi 2025*. (Dokumen Internal).
- Rohman, A., et al. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Disiplin, Motivasi, dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*.
- Sagita, R., et al. (2025). Kontribusi Kedisiplinan terhadap Capaian Target Organisasi: Studi Kasus Perusahaan Distribusi. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*.
- Salsabiila, A., & Hidayati, R. (2022). Pengaruh Kedisiplinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operasional. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2022). *Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja*. Kencana Prenada Media Group.
- Syach, R., & Purnama, S. (2023). Analisis Beban Kerja sebagai Motivator Kinerja: Perspektif Challenge Stressors. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*.
- Utomo, B., & Darsono, H. (2022). *Manajemen Operasional dan Disiplin Kerja*. Pustaka Abadi.
- Winoto, H., & Perkasa, B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*.