

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT
MERTEX INDONESIA**

Debby Ammar Alfaruq

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

dammaraf04@gmail.com

ABSTRAK

Dalam hal peningkatan SDM di perusahaan perlu adanya penilaian terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya penilaian kinerja karyawan, perusahaan memiliki data dan informasi penunjang untuk dijadikan evaluasi SDM untuk menjadi lebih baik lagi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam suatu perusahaan karena akan mempengaruhi suatu hasil pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk menganalisis pengaruh signifikan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT Mertex Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda dikarenakan data yang digunakan berupa kuesioner dengan total responden 73 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Mertex Indonesia. Secara simultan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Mertex Indonesia.

Kata Kunci: Motivasi Kerja : Disiplin Kerja : Lingkungan Kerja : Kinerja

ABSTRACT

In terms of improving human resources in the company, it is necessary to evaluate employee performance. With employee performance appraisal, the company has supporting data and information to be used as an evaluation of human resources to be even better. Employee performance is an important thing in a company because it will affect an achievement desired by the company. The purpose of this research is to analyze the significant influence of work motivation, work discipline, and work environment simultaneously on the performance of employees in the production department at PT Mertex Indonesia. This study uses a quantitative approach using multiple regression analysis because the data used is in the form of a questionnaire with a total of 73 respondents.

The results showed that partially Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment have a significant effect on the performance of production employees at PT Mertex Indonesia. Simultaneously Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment have a significant effect on the performance of production employees at PT Mertex Indonesia

Keywords : Work Motivation: Work Discipline: Work Environment: Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dari bisnis perusahaan karena perannya sebagai subjek implementasi kebijakan untuk kegiatan bisnis perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak dapat menghasilkan hasil yang terbaik jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dengan kinerja terbaik. Oleh karena itu diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang sangat berkualitas agar mampu menciptakan sumber daya manusia yang handal untuk masa depan. Dengan pengaturan pengelolaan Sumber Daya Manusia perusahaan yang baik dan

profesional, diharapkan karyawan dapat bekerja secara profesional dan melaksanakan tugasnya serta bertanggung jawab.

Dalam hal peningkatan sumber daya manusia di perusahaan, maka perlu dilakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya penilaian kinerja karyawan, maka perusahaan memiliki data dan informasi pendukung untuk dijadikan sebagai evaluasi sumber daya manusia menjadi lebih baik lagi. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu cara yang ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan bisnis yang tidak stabil.

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam suatu perusahaan karena akan mempengaruhi hasil pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan. Ada berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri, beberapa faktor tersebut adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam suatu perusahaan karena akan mempengaruhi suatu hasil pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, beberapa faktor tersebut ialah motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Seorang tenaga kerja yang memiliki motivasi kerja tinggi akan berusaha memaksimalkan apa yang dikerjakan. Dan dengan sikap yang bertanggung jawab terhadap ketepatan waktu serta tugas yang telah diberikan, karyawan akan mampu bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Kemudian diikuti dengan faktor lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan memberikan rasa nyaman akan mempengaruhi emosional karyawan untuk menunjang kinerja seorang karyawan yang baik.

PT. Mermaid Textile Industry Indonesia (PT Mertex Indonesia) merupakan suatu industri yang bergerak dalam bidang produksi tekstil, yaitu benang, kain dan pakaian jadi. PT Mertex Indonesia merupakan salah satu produsen tekstil di Indonesia dengan beberapa produk yang dihasilkan diantaranya adalah benang berbagai jenis, kain mentah sampai dengan pakaian jadi. Fenomena yang terjadi di

PT Mertex Indonesia sendiri adalah penurunan absensi karyawan mulai awal tahun 2022 hingga saat ini terlihat menurun dari segi grafik. Ada juga masalah seperti kurangnya karyawan di bagian produksi dan juga lingkungan kerja yang membuat sebagian karyawan merasa tidak nyaman, misalnya dengan suara mesin, sirkulasi udara yang kurang, dan kebersihan yang terasa sedikit kurang bersih. Dari permasalahan yang ada dapat disimpulkan untuk rumusan masalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT Mertex Indonesia?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT Mertex Indonesia?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT Mertex Indonesia?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bentuk upaya peningkatan kualitas dalam pengembangan suatu perusahaan atau organisasi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia memerlukan suatu mekanisme yang mampu mengelola dan mengoptimalkan berbagai komponen sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu atau metode bagaimana mengelola hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara optimal sehingga (tujuan) dengan perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Prasadjia Ricardianto, 2018: 15).

Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan (Samsudin, 2015:281). Motivasi kerja adalah suatu kondisi atau keadaan dimana dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk

melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan. Menurut Maslow dalam (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologi
2. Seksual
3. Kebutuhan rasa aman
4. Kebutuhan untuk merasa memiliki
5. Kebutuhan akan harga diri
6. Kebutuhan akan mengaktualisasikan diri

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kemauan serta kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan (Agustini, 2019:81). Disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja. Dengan ini, disiplin sangat penting bagi suatu organisasi, sebab disiplin kerja harus dan akan ditaati oleh karyawan dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Menurut Afandi (2016:10) dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua pegawai yang bekerja pada suatu organisasi adalah:

1. Dimensi ketaatan waktu, dengan indicator:
 - a. Masuk kerja tepat waktu.
 - b. Penggunaan waktu secara efektif.
 - c. Tidak pernah mangkir/tidak bekerja.
2. Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator:
 - a. Mematuhi peraturan.
 - b. Target pekerjaan.
 - c. Membuat laporan kerja.

Lingkungan Kerja

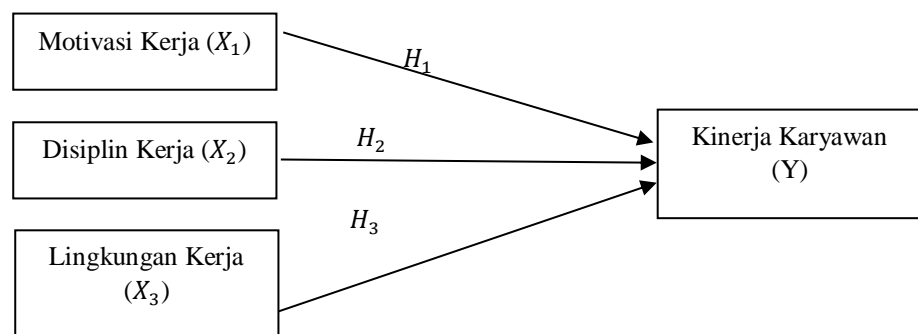
Lingkungan kerja terdiri atas dua jenis. Pertama, lingkungan kerja menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dalam lingkungan kerja. Kedua, lingkungan kerja menyangkut segi psikis adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera (Wursanto, 2009). Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang berada di sekitar karyawan baik fisik maupun non fisik di wilayah perusahaan atau organisasi, lingkungan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan antara karyawan dan pimpinan organisasi. Menurut (Sarwoto dalam Sidanti, 2015) mengungkapkan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni :

1. Lingkungan kerja fisik
 - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum
2. Lingkungan kerja non fisik

Kerangka Konseptual

Dari latar belakang diatas yang telah dijelaskan, dapat digambarkan kerangka berpikir yang akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Hipotesis

H_1 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Mertex Indonesia

H_2 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi di PT Mertex Indonesia

H_3 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi di PT Mertex Indonesia

3. METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan bagian produksi PT Mertex Indonesia. Untuk populasi dari Karyawan produksi di PT Mertex Indonesia sendiri berjumlah 273. Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif dikarenakan data yang digunakan berupa kuesioner, yang menjadi responden dari penelitian ini adalah Karyawan bagian produksi PT Mertex total sampel yang akan di ambil sebanyak 73 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh secara individual terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,650	2,388		-0,272	0,786
	Motivasi Kerja (X_1)	0,171	0,075	0,144	2,287	0,025

	Disiplin Kerja (X_2)	0,471	0,111	0,486	4,246	0,000
	Lingkungan Kerja (X_3)	0,330	0,102	0,352	3,232	0,002
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis uji t parsial adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukan besarnya nilai Motivasi Kerja sebesar $0,025 < 0,05$ sedangkan t hitung $2,287 > 1,990$ dari t tabel. Hal ini membuktikan bahwa Hipotesis (H_1) diterima yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukan besarnya nilai Disiplin Kerja sebesar $0,000 < 0,05$ sedangkan t hitung $4,246 > 1,990$ dari t tabel. Hal ini membuktikan bahwa Hipotesis (H_2) diterima yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukan besarnya nilai Lingkungan Kerja sebesar $0,002 < 0,05$ sedangkan t hitung $3,232 > 1,990$ dari t tabel. Hal ini membuktikan bahwa Hipotesis (H_3) diterima yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel motivasi kerja menunjukan besarnya t hitung $2,287 > 1,990$ dari t tabel. Sedangkan nilai signifikan Motivasi Kerja menunjukkan sebesar $0,025 < 0,05$ (lebih kecil dari 0,05) Hal ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel disiplin kerja menunjukan besarnya t hitung $4,246 > 1,990$ dari t tabel. Sedangkan nilai signifikan Motivasi Kerja menunjukkan sebesar $0,000 <$

0,05 (lebih kecil dari 0,05) Hal ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel lingkungan kerja menunjukan besarnya t hitung $3,232 > 1,990$ dari t tabel. Sedangkan nilai signifikan Motivasi Kerja menunjukkan sebesar $0,002 < 0,05$ (lebih kecil dari 0,05) Hal ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

Dari hasil analisis penelitian menunjukan variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini diketahui dari hasil uji f yang menunjukan bahwa nilai sig. dalam uji f sebesar 0.00 dimana $<$ dari 0,05 sehingga variabel independent yang terdiri dari Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian produksi PT Mertex Indonesia, dengan dan dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan (Bersama-sama) terhadap kinerja karyawan PT Mertex Indonesia adalah terbukti dan diterima kebenarannya.

5. SIMPULAN

Berdasarkan tabel dan hasil penelitian yang ada menunjukan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_4) peneliti teruji kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 19(1), 61-74.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1).
- Ghodang, H. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Konsep Dasar dan Aplikasi Analisis Regresi dan Jalur dengan SPSS)*. Penerbit Mitra Grup.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2(1), 79-98.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Imron, I. (2019). Analisa pengaruh kualitas produk terhadap kepuasan konsumen menggunakan metode kuantitatif pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19-28.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA (Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi)*, 1(1), 10-17.
- Primandaru, D. L., Tobing, D. S., & Prihatini, D. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 12(2), 204-211.
- Rinaldi, M., Prayudyanto, M. N., & Syaiful, S. (2021, November). Persepsi Masyarakat terhadap Tingkat Kepuasan Pelayanan Bus Transjabodetabek dengan Metode Uji Asumsi Klasik dan Uji Regresi Linear Berganda. In *Seminar Nasional Ketekniksipilan, Infrastruktur dan Industri Jasa Konstruksi (KIIJK)* (Vol. 1, No. 1, pp. 309-315).
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245-1253.

- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 17(2), 145-154.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- Tyas, R. D. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Yusup, F. (2018). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1).
- Trisenda, R. D. A. S. (2018). *PENGARUH MODEL PEMBELAJARAN KONSTRUKTIVISME TERHADAP EFEKTIVITAS BELAJAR SISWA PADA MATA PELAJARAN PERBANKAN DI SMK BINA WARGA BANDUNG* (Doctoral dissertation, FKIP UNPAS)