



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KARYAWAN DI INDUSTRI TEKSTIL TANGERANG

Oleh : Ahmad Firdaus, Prihatina Jati, Meirna Milisani, Akka Latifah Jusdienar
e-mail : ahmadfirdaus@stimaimmi.ac.id

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of the work environment, work motivation, and work discipline on employee performance in the Textile Industry in Tangerang. A quantitative approach was used in this study, with data collected through a survey involving 100 employees as respondents. The analysis method employed multiple linear regression to examine the relationship between the independent variables (work environment, work motivation, and work discipline) and the dependent variable (employee performance). The results of the study indicate that the work environment has a significant and positive effect on employee performance, with a regression coefficient of 0,35. Work motivation was also found to have a significant and positive effect, with a regression coefficient of 0,40. Additionally, work discipline has a significant and positive influence on employee performance, with a regression coefficient of 0,30. The conclusion of this study is that all three independent variables play an important role in enhancing employee performance in the Textile Industry in Tangerang. The practical implications of these findings suggest that companies should improve the work environment, enhance motivation programs, and strengthen work discipline to achieve better employee performance. Recommendations for future research include conducting studies with larger samples and expanding the scope of variables examined to gain a more comprehensive understanding of the factors influencing employee performance. These findings are expected to provide a positive contribution to the development of human resource management theory and employee management practices in the industry.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Di era peningkatan globalisasi saat ini, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat dapat sangat mempengaruhi kemakmuran dunia usaha. Perusahaan menggunakan berbagai teknik untuk memastikan kelangsungan hidup dan pertumbuhan operasi komersialnya. Dalam menghadapi persaingan komersial yang ketat, organisasi harus meningkatkan daya saing mereka untuk menjamin kelangsungan hidup organisasi mereka. Perusahaan dapat merespons tren kontemporer secara efektif dengan menciptakan tenaga kerja yang berkualifikasi tinggi dan berkemampuan tinggi. (Rozalia, Utami dan Ruhana, 2015:2).

Operasional bisnis organisasi seringkali menghadapi tantangan besar terkait sumber daya manusia, yang memainkan peran penting dalam pertumbuhan dan keberhasilannya. Suatu perusahaan dapat dianggap terpuji jika secara aktif berupaya

meningkatkan kompetensi tenaga kerjanya, karena peningkatan kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai kejayaan perusahaan. Kemampuan organisasi untuk bertahan terhadap tantangan lingkungan bisnis yang bergejolak dan kompetitif akan diperkuat dengan peningkatan kinerja karyawan. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan dalam mencapai tujuan bisnis dan memastikan kelangsungan hidup organisasi dalam jangka panjang (Hasibuan dan Bahri, 2018:71).

Memperhatikan lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang mungkin dapat membantu karyawan untuk bekerja lebih baik. Jika suatu perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi karyawannya, maka kinerja mereka akan lebih baik; Jika perusahaan kurang memperhatikan lingkungan kerja karyawannya maka kinerjanya akan semakin buruk. Dalam situasi ini, suasana kerja yang kurang kondusif dan tidak nyaman

* Dosen Universitas Mitra Bangsa

dapat membuat karyawan semakin sulit berkonsentrasi dalam bekerja (Panjaitan, 2017:1).

Motivasi kerja merupakan aspek lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan agar lebih produktif dan sukses dalam bekerja, maka kinerjanya akan meningkat. Motivasi tugas akan mempengaruhi kesadaran dan keinginan seorang karyawan untuk menyelesaikan tugasnya secara efisien guna memperoleh posisi yang dicarinya (Purwati dan Muttaqiyathun, 2011:70-71).

Anoraga (dalam Purwati dan Muttaqiyathun, 2011:71) Kebutuhan seorang karyawan yang mendorongnya menuju suatu tujuan tertentu dapat diartikan sebagai motivasi kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat kita gambarkan sebagai suatu kekuatan yang menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk berusaha mencapai tujuan tertentu.

Disiplin kerja juga menjadi salah satu unsur penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kurangnya disiplin kerja pegawai dapat berdampak negatif terhadap efisiensi kerja dan keberhasilan penyelesaian tugas. Kegagalan karyawan dalam menjalankan disiplin kerja akan menghambat kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuannya secara produktif dan efisien. Pada tingkat ini, organisasi yang lebih menjunjung tinggi pendidikan, keahlian, dan teknologi canggih dibandingkan disiplin kerja karyawannya akan gagal mencapai tujuannya. (Dunggio, 2013:524).

Menurut hasil wawancara dengan Manajer Divisi Sumber Daya Manusia di Industri Tekstil, Tangerang, ditemukan bahwa kinerja karyawan belum memenuhi ekspektasi dan tujuan perusahaan. Dari aspek lingkungan kerja, terlihat bahwa lingkungan kerja di Industri Tekstil, Tangerang belum cukup nyaman dan memadai untuk mendukung kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh adanya kesenjangan antar karyawan, tata letak ruangan yang belum optimal, serta sulitnya akses transportasi umum ke lokasi kerja.

Dalam hal motivasi kerja, Industri Tekstil, Tangerang masih kurang mampu memberikan motivasi maksimal. Permasalahannya adalah kurangnya pelatihan dan pengembangan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Akibatnya, perusahaan mengalami kesulitan dalam mencapai target dan karyawan kurang memiliki inisiatif serta inovasi dalam menciptakan ide-ide baru yang dapat meningkatkan kualitas perusahaan.

Selain itu, dari aspek disiplin kerja, Industri Tekstil, Tangerang masih menghadapi masalah kurangnya kesadaran karyawan untuk bekerja secara optimal.

Beberapa karyawan tidak mengikuti jam kerja yang telah ditetapkan dan ada yang tidak mematuhi peraturan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan sanksi yang tegas untuk menimbulkan efek jera bagi karyawan yang melanggar aturan.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Bahri (2018:40), Lingkungan kerja terdiri dari peralatan dan bahan yang digunakan dalam lingkup kerja karyawan, serta metode dan pengaturan untuk kerja individu dan kelompok.

Sedarmayanti (dalam Bahri, 2018:40), Lingkungan kerja berarti peralatan, bahan, metode kerja, dan pengaturan yang digunakan oleh individu dan kelompok.

Tyssen (dalam Bahri, 2018:40), Lingkungan kerja mencakup semua aspek yang mengelilingi karyawan saat bekerja dan memengaruhi kualitas hasil kerja mereka secara positif. Hal ini meliputi ruang kerja, tata letak fisik, tingkat kebisingan, peralatan, bahan yang digunakan, serta hubungan dengan rekan kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang diberikan kepada seseorang untuk meningkatkan semangat kerja, yang dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Dorongan ini dapat mengakibatkan perubahan perilaku atau aktivitas menjadi lebih baik daripada sebelumnya. (Hamzah, 2016:9).

Sutrisno (2010:109), Motivasi kerja adalah elemen yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas tertentu. Faktor ini berperan penting dalam memicu seseorang untuk beraksi dan menyelesaikan tugas-tugas tertentu.

Siagian (dalam Setiawan, 2018:3), Motivasi kerja merupakan suatu kekuatan pendorong yang memotivasi seseorang untuk mengerahkan bakatnya, termasuk keterampilan, tenaga, dan waktu, untuk memenuhi tugas yang diberikan kepadanya guna mencapai tujuan organisasi.

Disiplin Kerja

Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2011:86), disiplin adalah perilaku orang yang rela mengikuti peraturan yang mengaturnya. Apabila para pekerja menerapkan disiplin kerja dengan baik maka akan mempunyai pengaruh yang baik terhadap pencapaian tujuan perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan merupakan kunci dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hasibuan (2014:190), Menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi norma-norma sosial serta peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Latainer (dalam Sutrisno, 2011:87), mendefinisikan disiplin sebagai kekuatan internal yang berkembang seiring berjalannya waktu dalam diri karyawan, mendorong kesadaran akan perlunya mematuhi pilihan, aturan, serta cita-cita kerja dan perilaku yang tinggi.

Kinerja Karyawan

Rivai (2012:191), Mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah individu atau kelompok yang dengan kemauan sendiri melakukan suatu tugas dan menyelesaikannya dengan tanggung jawab penuh demi mencapai hasil yang diinginkan.

Mangkunegara (2013:67), Kinerja pegawai merupakan hasil akhir kerja mereka, yang meliputi kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Sulaksono (2015:91-92), Kinerja pegawai merupakan prestasi atau hasil kerja yang timbul sebagai akibat tercapainya kualitas dan kuantitas pekerja dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya, yang dapat dinilai dalam satu kali kerja.

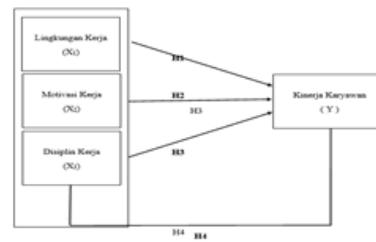
METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada ideologi positivis. Metode ini digunakan untuk mengeksplorasi populasi atau sampel tertentu dengan mengumpulkan data menggunakan perangkat penelitian, yang kemudian dianalisis secara statistik. Teknik ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menguji hipotesis yang diketahui (Sugiyono, 2017:23).

Metode penelitian kausal digunakan dalam proyek ini. Desain penelitian yang dikenal dengan penelitian kausal mengkaji hubungan sebab-akibat antara dua variabel: variabel terikat dan variabel bebas, yang keduanya saling mempengaruhi (Sugiyono, 2017:64).

Sugiyono (2017:225), Menyatakan bahwa kuesioner, juga dikenal sebagai angket, adalah metode pengumpulan data di mana responden menjawab pertanyaan atau pernyataan tertulis. Penggunaan kuesioner efisien jika peneliti memiliki pemahaman yang jelas tentang variabel yang akan diukur dan memahami harapan responden.



Gambar 1.
Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2017:158-159), dalam mengukur sikap, pandangan, dan persepsi individu atau kelompok terhadap permasalahan sosial tertentu dengan menganalisis jawaban responden menggunakan skala Likert. Dengan menggunakan skala likert, variabel-variabel yang akan dinilai dipecah menjadi variabel-variabel indikator, yang kemudian dijadikan landasan untuk membuat instrumen berupa pernyataan atau pertanyaan. Saat melakukan analisis kuantitatif, jawaban responden dapat dievaluasi sebagai berikut:

Tabel 1.
Penilaian Skala Likert

Skala Likert	Penilaian
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Sumber: Sugiyono (2017:158-159).

Populasi dan Sample

Populasi merujuk pada domain general yang terdiri dari obyek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik spesifik yang ditentukan oleh peneliti untuk tujuan studi dan kesimpulan yang diambil (Sugiyono, 2017:136). Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan Industri Tekstil, Tangerang yang berjumlah 400 orang.

Menurut Sugiyono (2017:137), Sampel merupakan segmen dari jumlah dan sifat yang dimiliki oleh populasi. Jika populasi besar dan tidak memungkinkan bagi peneliti untuk mengamati semua anggota populasi karena keterbatasan sumber daya, peneliti dapat menggunakan sampel yang merepresentasikan populasi. Dalam hal ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling dengan jumlah 91 responden.

Tabel 2.
Karakteristik Responden

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Pria	43	47,3%
2	Wanita	48	52,7%
Jumlah		91	100%

Sumber: hasil olah data responden.

HASIL

Uji Validitas

Uji validitas menentukan valid atau tidaknya suatu kuesioner. Perangkat lunak SPSS 26 digunakan untuk menyelesaikan proses ini. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai r taksiran melebihi r tabel, sehingga menunjukkan hasil yang positif. Hasil uji validitas instrumen kuesioner disajikan dibawah ini.

Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,641	0,204	Valid
2	0,648	0,204	Valid
3	0,564	0,204	Valid
4	0,531	0,204	Valid
5	0,614	0,204	Valid
6	0,548	0,204	Valid
7	0,510	0,204	Valid
8	0,482	0,204	Valid
9	0,621	0,204	Valid
10	0,582	0,204	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023.

Analisis data pada tabel menunjukkan bahwa nilai r hitung melebihi nilai r tabel (0,204). Hal ini mengindikasikan validitas seluruh instrumen penelitian yang digunakan.

Motivasi Kerja (X2)

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,529	0,204	Valid
2	0,567	0,204	Valid
3	0,622	0,204	Valid
4	0,494	0,204	Valid
5	0,482	0,204	Valid
6	0,523	0,204	Valid
7	0,706	0,204	Valid
8	0,474	0,204	Valid
9	0,548	0,204	Valid
10	0,671	0,204	Valid
11	0,558	0,204	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023.

Analisis data dalam tabel menunjukkan bahwa nilai r yang ditetapkan dalam penelitian ini melampaui nilai r tabel (0,204). Hal ini mengkonfirmasi validitas seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian.

Disiplin Kerja (X3)

Tabel 5.
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,725	0,204	Valid
2	0,718	0,204	Valid
3	0,657	0,204	Valid
4	0,551	0,204	Valid
5	0,736	0,204	Valid
6	0,223	0,204	Valid
7	0,659	0,204	Valid
8	0,522	0,204	Valid
9	0,590	0,204	Valid
10	0,636	0,204	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023.

Tabel tersebut menunjukkan bahwa uji validitas instrumen penelitian ini mempunyai nilai r ditentukan lebih besar dari r tabel (0,204). Hasilnya, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid.

Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 6.
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,875	0,204	Valid
2	0,800	0,204	Valid
3	0,743	0,204	Valid
4	0,819	0,204	Valid
5	0,458	0,204	Valid
6	0,661	0,204	Valid
7	0,648	0,204	Valid
8	0,461	0,204	Valid
9	0,614	0,204	Valid
10	0,742	0,204	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023.

Uji Reliabilitas

Pernyataan dalam kuesioner yang sebelumnya dianggap sah akan dilakukan uji reliabilitas. Suatu pernyataan dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's alpha-nya melebihi 0,60. Jika persyaratan ini terpenuhi maka kuesioner dapat dianggap reliabel. Hasil pengujian reliabilitas disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 7.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,770	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,757	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	0,777	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,854	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023.

Tabel di atas menunjukkan bahwa suatu uji reliabilitas dikatakan dapat dipercaya apabila setiap instrumen penelitian mempunyai nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,60. Berdasarkan data tersebut, kami dapat menyimpulkan bahwa setiap instrumen dalam penelitian ini dianggap dapat dipercaya.

Analisis Regresi

Metode regresi linier berganda diterapkan untuk mengukur keterkaitan dan pengaruh variabel bebas yang berjumlah lebih dari dua (X₁, X₂, dan X₃) terhadap variabel terikat (Y). Analisis regresi terkait faktor lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan akan dilakukan menggunakan program SPSS 26 dan disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 8.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.130	4.017		.281	.779
	LINGKUNGAN KERJA	.185	.088	.172	2.095	.039
	MOTIVASI KERJA	.468	.093	.440	5.022	.000
	DISIPLIN KERJA	.265	.073	.304	3.609	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023.

Setelah dilakukan analisa, ditemukan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,130 + 0,185X_1 + 0,468X_2 + 0,265X_3$$

Persamaan regresi linier berganda dapat diartikan sebagai berikut:

- Jika nilai ketiga variabel bebas (Lingkungan Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂), dan Disiplin Kerja (X₃) bernilai 0 (nol), maka nilai variabel dependen (Kinerja Karyawan (Y)) tetap pada 1,130. Artinya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja sebesar 1,130.
- Setiap peningkatan 1 skor pada variabel Lingkungan Kerja (X₁) dapat meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,185, dengan asumsi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja

tetap. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

- Setiap peningkatan 1 skor pada variabel Motivasi Kerja (X₂) dapat meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,468, dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja tetap. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.
- Setiap peningkatan 1 skor pada variabel Disiplin Kerja (X₃) dapat meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,265, dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja tetap. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinan (R²) berfungsi untuk mengukur seberapa baik suatu model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai R² berkisar antara 0 dan 1. Nilai R² yang rendah menunjukkan bahwa variabel bebas tidak mampu menjelaskan fluktuasi variabel terikat secara menyeluruh. Sebaliknya, nilai R² yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel bebas memberikan informasi paling banyak untuk memprediksi variabel terikat (Sugiyono, 2016:97). Berikut disajikan tabel hasil koefisien determinan (R²):

Tabel 9.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.576	.561	2.652

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023.

Berdasarkan tabel di atas, nilai Adjusted R Square (R²) menunjukkan angka sebesar 0,561. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 56,1%. Sedangkan sisanya, yaitu 43,9%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berada di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t berguna untuk mengetahui dampak atau hubungan antara variabel independen dan dependen. Hasil uji-t dilaporkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 10.
 Hasil Uji-t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.130	4.017		.281	.779
	LINGKUNGAN KERJA	.185	.088	.172	2.095	.039
	MOTIVASI KERJA	.468	.093	.440	5.022	.000
	DISIPLIN KERJA	.265	.073	.304	3.609	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023.

Tabel di atas menunjukkan bahwa dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dan derajat kebebasan $df=(n-k-1)$ atau $df = (91-3-1) = 87$. Pada keadaan ini nilai t tabelnya adalah: $t(\alpha/2;n-k-1) = t(0,025;87) = 1,987$. Berikut hasil dari masing-masing variabel:

1. Variabel Lingkungan Kerja
 Analisis tabel 10 menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,039 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $2,095 > t$ tabel 1,987 untuk dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel Motivasi Kerja
 Analisis tabel 10 menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai ($p\text{-value} = 0,000 < 0,05$) dengan nilai t hitung sebesar $5,022 > t$ tabel 1,987. Dengan demikian, kita dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel Disiplin Kerja
 Analisis tabel 10 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($p\text{-value} < 0,05$) dengan nilai t hitung sebesar 3,609 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,987. Dengan demikian, kita dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F berguna untuk mengetahui sejauh mana pengaruh atau hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 11.
 Hasil Uji F (Uji Simultan)
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	830.018	3	276.673	39.325	.000 ^b
	Residual	612.092	87	7.036		
	Total	1442.110	90			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023.

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 5% (0,05). Dalam hal ini nilai F tabel yang diperoleh adalah: $F(k;n-k) = F(3;88) = 2,71$. Berdasarkan hasil penelitian, nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai F hitung sebesar $39,325 > F$ tabel 2,71. Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja semuanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Informasi mengenai persepsi responden terhadap variabel-variabel yang ada dalam kuesioner dapat diperoleh dari temuan penelitian termasuk analisis data menggunakan program SPSS pada 91 responden. Pembahasan berikut ini akan memberikan analisis terhadap jawaban responden tersebut.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Industri Tekstil Tangerang, lingkungan kerja dinilai positif dengan skor rata-rata 4,30 yang menunjukkan lingkungan nyaman dan aman bagi karyawan. Lebih lanjut, penelitian ini menekankan pentingnya ikatan yang harmonis dan kekeluargaan antara karyawan dan rekan kerja, dengan skor rata-rata sebesar 4,46. Hal ini menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan. Kajian tersebut juga menekankan rendahnya tingkat aksesibilitas terhadap sarana transportasi, dengan skor rata-rata 4,14. Kondisi ini dapat mengakibatkan menurunnya efikasi dan terbuangnya waktu. Hasil ini sejalan dengan temuan Susitiningrum dkk. (2015) melakukan penelitian sebelumnya, yang menggarisbawahi pengaruh menguntungkan dari lingkungan kerja terhadap karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada industri tekstil di Tangerang, karyawan mempunyai tingkat motivasi kerja yang tinggi dengan skor rata-rata 4,46. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memotivasi karyawannya secara efektif sehingga mereka dapat bekerja secara maksimal dan mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya mendapat penilaian tertinggi, dengan skor rata-rata

4,85. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja sadar akan kewajibannya dan terdorong untuk melakukan aktivitasnya dengan sungguh-sungguh. Kesadaran ini membantu meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan. Kesimpulan ini sejalan dengan penelitian terbaru Susitiningrum dkk. (2015) dan Hasibuan dan Bahri (2018) yang juga menemukan pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Studi di Industri Tekstil Tangerang menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, dengan skor rata-rata keseluruhan 4,00. Karyawan yang menetapkan target waktu untuk menyelesaikan pekerjaan mereka memperoleh hasil tertinggi, dengan rata-rata 4,47, menunjukkan tingkat disiplin kerja yang kuat. Pendekatan ini membantu perusahaan mencapai tujuan mereka secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan dapat meningkat ketika mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dalam batasan waktu, menunjukkan pemahaman mereka terhadap maksud dan tujuan perusahaan. Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kesimpulan ini sejalan dengan penelitian terbaru oleh Tanjung dan Manalu (2019) dan Hustia (2020) yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian, lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan sektor tekstil Tangerang. Data ini menunjukkan bahwa 56,1% pengaruhnya disebabkan oleh komponen ini, sedangkan 43,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Skor rata-rata kinerja staf adalah 4,27 yang menunjukkan kinerja keseluruhan yang memuaskan. Semangat karyawan terhadap inovasi mencapai puncaknya pada 4,58, menunjukkan keinginan untuk mengembangkan ide-ide unik untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan lebih sukses. Namun, skor rata-rata terendah adalah 3,84, yang menunjukkan bahwa karyawan mungkin memprioritaskan pekerjaan di atas kepentingan pribadi, sehingga dapat menghambat kemampuan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susitiningrum dkk. (2015) yang menemukan bahwa lingkungan kerja,

motivasi, dan disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, insentif, dan disiplin yang dirancang dengan baik dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan di industri tekstil Tangerang.

KESIMPULAN

Menurut penelitian ini lingkungan kerja pada Industri Tekstil Tangerang mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Organisasi ini mengedepankan keharmonisan karyawan, saling menghormati, dan kerja sama, serta menyediakan fasilitas dan bantuan yang diperlukan untuk meningkatkan produksi. Motivasi kerja juga terbukti berhasil karena karyawan merasa bertanggung jawab atas tugasnya dan bangga dengan organisasi tempat mereka bekerja. Pengakuan terhadap kinerja juga memberikan motivasi tambahan bagi staf untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Disiplin kerja juga memberikan manfaat, karena karyawan fokus pada pencapaian tujuan dan mematuhi prosedur serta metode perusahaan. Namun, beberapa aturan perusahaan mungkin menjadi hambatan bagi kinerja karyawan. Kesimpulan dari studi ini adalah bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin saling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Industri Tekstil, Tangerang. Hal ini menegaskan bahwa lingkungan yang mendukung, motivasi yang efektif, dan disiplin yang konsisten semuanya berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Penelitian ini menekankan pentingnya lingkungan kerja yang terstruktur, motivasi efektif, dan disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan di Industri Tekstil Tangerang.

SARAN

Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan perlu menerapkan peraturan dengan cermat, karena kegagalan untuk mempertimbangkan preferensi karyawan dapat menghambat produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mengatasi hal ini, penulis merekomendasikan untuk melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan atau penerapan peraturan baru yang sejalan dengan keinginan dan harapan mereka. Strategi ini dapat membantu perusahaan menyesuaikan peraturan dengan preferensi dan harapan karyawannya, sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.

REFERENCES

- Aditya, Tjiptjono. 2011. Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian.
- Afandi, Pandi. 2016. Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- _____. 2020. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danang Sunyoto. 2012. Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian), Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, Amin. 2018. Teori dan Konsep Pelayanan Publik Serta Implementasinya. Bandung: Mandar Maju
- Kuncoro, Mudrajat. 2011. Metode Kuantitatif. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen: YKPN.
- Kurniawan, Agung. 2015. Transformasi Pelayanan Publik. Yogyakarta: Pembaharuan
- Marzuki. 2012. Metodologi Riset. Yogyakarta: Prasetya Widi Pratama.
- Moenir, H.AS. 2019. Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Ndraha, Taliziduhu. 2008. Metodologi Ilmu Pemerintahan. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2012. Kybernologi Sebuah Rekonstruksi Ilmu Pemerintahan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nooria, Widoningsih. 2008. Pengaruh Persepsi Kualitas Jasa Pelayanan Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan di RSUD Saras Husada Purworejo. Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Oei, Istijanto. 2010. Riset Sumber Daya Manusia. Gramedia Pustaka Utama. Edisi Revisi.
- Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke Enam. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rivai, Veithzal. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi.1, Cetakan.17 Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY
- Sinambela, Dr. Lijan Poltak. 2021. Reformasi Pelayanan Publik (Teori, kebijakan dan implementasi). Jakarta: Bumi Aksara
- Stephen P. Robbins., Mary Coulter. 2010. Manajemen. Edisi 10. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Subarsono, AG. 2016. Analisis Kebijakan Publik: Konsep Teori dan Aplikasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Subekhi. Akhmad & Jauhar Mohammad. 2012. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta.
- _____. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.
- _____. 2018. Service Management Mewujudkan Layanan Prima. Yogyakarta: Andi Offset.