Jurnal Visi Manajemen
Volume 11 Nomor 3 September 2025
E-ISSN .: 2528-2212 ; P-ISSN .: 2303-3339, Hal 110-124
DOI: https://doi.org/10.56910/jvm.v11i3.762
Tersedia: https://stiepari.org/index.php/jvm

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD. EKA DWI TERPAL

Yosie Armando Setiawan*, Hartono, Kasnowo
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Majapahit Mojokerto, Jl. Raya Jabon KM. 07, Tambak Rejo, Gayaman, Kecamatan Mojoanyar, Mojokerto, Jawa Timur, Indonesia 61364
*Penulis Korespondensi: armandoyosi332@gmail.com

Abstract. *In today's highly competitive era, companies strive to develop their businesses to stay ahead in the market. One of the most effective ways to achieve business development is by maximizing the management of available resources, with human resources (HR) playing a critical role in this process. Proper HR management can lead to optimal performance and enhance the company's competitiveness. Several factors influence employee performance, including work environment, work discipline, and motivation. This study aims to examine the impact of work environment and work discipline on employee performance, with work motivation as a mediating variable at UD. EKA DWI TERPAL. The research was conducted by distributing questionnaires to all employees of UD. EKA DWI TERPAL, with a sample size of 48 employees using a saturated sampling technique. The data analysis technique used is Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEMP-PLS), supported by the SmartPLS software. The findings of the study are as follows: First, work environment has a direct positive and significant effect on motivation; second, work discipline has a direct positive and significant effect on motivation; third, work environment has a direct positive and significant effect on employee performance; fourth, work discipline has a direct positive and significant effect on employee performance; fifth, motivation has a direct positive and significant effect on employee performance; sixth, work environment has an indirect positive and significant effect on employee performance through motivation; and seventh, work discipline has an indirect positive and significant effect on employee performance through motivation. Overall, the study suggests that good management of work environment and work discipline can improve employee motivation and performance, enabling companies to achieve optimal performance.*

Keywords: *Employee Performance; Work Discipline; Work Environment; Work Motivation; Organizational Commitment*

Abstrak. Di era yang semakin kompetitif ini, perusahaan berusaha untuk mengembangkan usaha mereka agar dapat bersaing secara efektif. Salah satu cara yang paling efektif dalam pengembangan usaha adalah dengan memaksimalkan pengelolaan sumber daya yang ada, dan sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting dalam hal ini. Pengelolaan SDM yang tepat dapat menghasilkan kinerja yang optimal dan meningkatkan daya saing perusahaan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi di UD. EKA DWI TERPAL. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan UD. EKA DWI TERPAL, dengan jumlah sampel sebanyak 48 karyawan yang diambil menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEMP-PLS), yang dibantu oleh program SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pertama, lingkungan kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap motivasi; kedua, disiplin kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap motivasi; ketiga, lingkungan kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; keempat, disiplin kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; kelima, motivasi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; keenam, lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi; dan ketujuh, disiplin kerja berpengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan lingkungan kerja dan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai kinerja yang lebih maksimal.

Kata kunci: Employee Performance; Work Discipline; Work Environment; Work Motivation; Organizational Commitment

Naskah Masuk: Juni 15, 2025; Revisi: Juli 15, 2025; Diterima: Agustus 20, 2025; Tersedia: Agustus 25, 2025

1. LATAR BELAKANG

Di era pada sekarang, dunia industri berkembang dengan pesat sehingga seluruh perusahaan bersaing dan berlomba mengembangkan usaha masing-masing untuk bisa bertahan. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini, pengelolaan sumber daya yang efisien sangatlah penting. Keadaan perusahaan dan prospeknya sangat dipengaruhi oleh seberapa baik sumber dayanya dikelola. Jika suatu bisnis mampu mengelola sumber dayanya secara efektif, maka bisnis tersebut akan berkembang dan berkembang, dan jika tidak mampu melakukannya, maka bisnis tersebut akan kesulitan bersaing dengan bisnis serupa.

Dalam menghadapi persaingan, perusahaan harus mempunyai sumber daya yang tangguh. Perusahaan tidak hanya membutuhkan sumber daya yang bisa dilihat secara independen, tetapi dilihat dari bentuk satu kesatuan yang menjadi suatu sinergi yang bisa mendukung perusahaan, sehingga peran SDM sangatlah penting didalamnya. Menurut Fadjar (2018). SDM yakni orang yang berperan sebagai mesin perusahaan ataupun institusi, dan keahliannya termasuk aset yang harus diasah melalui pendidikan dan pengalaman. Sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan bisnis apa pun. Sesuai pada hasil penelitian Nurani (2022) bahwasanya diketahui "Sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam mewujudkan karyawan yang berkualitas dan mempunyai kinerja optimal." Akibatnya, kinerja sumber daya manusia sangat menentukan berhasil ataupun tidaknya perusahaan saat mencapai harapan. Sehingga sumber daya manusia disini perlu diperhatikan dan dikembangkan kemampuannya demi keberhasilan suatu perusahaan Kualitas tempat kerja termasuk salah satu dari sekian banyak faktor penentu produktivitas pekerja. Produktivitas seorang pekerja mungkin dipengaruhi faktor lingkungan di luar kantor Lingkungan kerja yang nyaman bisa mendukung kinerja karyawan makin meningkat, sedangkan lingkungan kerja yang tidak kondusif akibat kinerja karyawan akan menurun karena tidak nyaman saat bekerja. Seperti yang dikatakan Sari & Heriyanto (2020) Dengan kondisi fisik yang memadai akibatnya produktivitas kerja pun akan naik. Lingkungan fisik dan fisik tempat kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap produktivitas pekerja. Hal ini termasuk memastikan keselamatan dan kenyamanan karyawan, serta menyediakan perlengkapan dan peralatan kebersihan. Oleh karena itu, perusahaan yang sukses sering kali mengiklankan lingkungan kerja mereka yang menyenangkan.

Lingkungan kerja pada UD. EKA DWI TERPAL belum sepenuhnya terpenuhi dengan baik di MSDM, masih ada beberapa masalah yang membuat karyawan merasa tidak nyaman saat melakukan pekerjaannya, seperti suhu ruangan sangat panas saat siang hari karena tidak ada ventilasi udara dan tidak adanya kipas angin di dalam ruangan kerja. Seperti yang dikatakan Manullang (2017) [4] temperatur yang berlebihan pada area kerja bisa menyebabkan

penurunan kondisi fisik karyawan serta bisa menurunkan tingkat produktivitas karyawan. Berdasarkan observasi langsung di lapangan, terlihat bahwa pencahayaan pada malam hari tidak memadai di beberapa titik produksi, serta masih ditemukan peralatan yang tidak digunakan dibiarkan menumpuk, mencerminkan implementasi prinsip 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) yang belum optimal.. Menurut Anthony (2020) "Budaya kerja 5R akan berdampak pada efektivitas, efesiensi, produktivitas dan keselamatan kerja. Selain itu budaya kerja 5R yakni salah satu cara untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman di suatu lingkungan kerja." Ada juga dari segi pencahayaan, terutama saat malam hari ada beberapa sudut yang pencahayaannya kurang, padahal untuk memasukkan bahan ke dalam mesin dan saat proses finishing memerlukan pencahayaan yang cukup agar kinerja para karyawan bisa optimal sehingga tidak diperlukan tindakan yang sia-sia Menurut Manullang (2017) "Pada bagian produksi yang dikerjakan dengan mesin seharusnya mempunyai pencahayaan yang maksimal sehingga tenaga kerja bisa melihat objek yang dikerjakan secara jelas, cepat dan tanpa upaya-upaya yang tidak diperlukan."

Selain dari lingkungan kerja, ada juga disiplin kerja yang bisa memengaruhi kinerja karyawan. Pada hal ini perusahaan harus memperhatikan dengan sungguh-sungguh karena menyangkut dengan kedisiplinan para karyawan. Makin baik tingkat kedisiplinan karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan makin tinggi, begitu juga sebaliknya makin rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan maka kinerja akan makin rendah juga. Seperti yang dikatakan Mogot et al. (2019) bahwasanya kedisiplinan termasuk prioritas utama departemen Sumber Daya Manusia karena tenaga kerja yang produktif yakni tenaga kerja yang disiplin, begitu pula sebaliknya. Tanpa disiplin, bisnis akan kesulitan mencapai potensi maksimalnya.

Disiplin kerja yang ada di UD. EKA DWI TERPAL masih belum maksimal, masih ada karyawan yang tidak taat terhadap peraturan kerja. Peraturan yang paling sering dilanggar ialah kehadiran, di UD. EKA DWI TERPAL jam kerja dimulai pukul 08.00 sampai 16.00 Faktanya, masih ada orang yang sering datang terlambat ke Pabrik Kinerja yakni diposisi untuk mengambil tindakan ataupun meningkatkan kinerja guna memenuhi kewajiban seseorang dan mencapai hasil yang diinginkan. Suasana kerja, disiplin kerja, dan motivasi yang diberikan organisasi semuanya bisa berdampak pada seberapa baik individu melakukan pekerjaannya. Menurut Afandi (2018) kinerja yakni sejauh mana seorang individu sudah memberikan kontribus terhadap keberhasilan strategi organisasi, baik melalui pencapaian tujuan yang berhubungan dengan peran ataupun terlihat keterampilan yang bisa ditransfer. Lingkungan kerja dan tingkat kedisiplinan di tempat kerja termasuk dua dari sekian banyak elemen yang mempengaruhi produktivitas pekerja.

Output karyawan tidak akan mencapai puncaknya jika kondisi di tempat kerja dan aturan perilaku tidak ditegakkan secara ketat. Sebaliknya, bila lingkungan serta disiplin kerja sudah terlaksana dengan baik akibatnya kinerja karyawan bisa maksimal. Gambaran produktivitas kinerja karyawan pada UD. EKA DWI TERPAL**.**

Tabel 1. Produktivitas kinerja karyawan

Tahun	Target/Produksi (Unit/Tahun)	Realisasi Produksi (Unit/Tahun)	Persentase Capaian (%)	Tren Produktivitas
2022	12.000	11.250	93,8	Stabil
2023	12.480	11.700	93,8	Stabil
2024	12.960	12.150	93,7	Stabil

Jika dilihat dari data di atas, tahun 2022 menunjukkan capaian yang cukup baik, yaitu 93,8% dari target tahunan. Meskipun belum mencapai 100%, tingkat produktivitas ini tergolong stabil. Hal ini disebabkan kondisi lingkungan kerja yang cukup memadai serta tingkat kedisiplinan karyawan yang relatif terjaga. Memasuki tahun 2023, persentase capaian tetap berada di angka 93,8%, menandakan bahwa peningkatan target produksi sebesar 480-unit dapat diimbangi oleh efisiensi kerja dan koordinasi yang baik di seluruh lini produksi. Stabilitas ini menunjukkan keberhasilan manajemen dalam mempertahankan kinerja karyawan melalui perencanaan produksi yang matang, pengawasan yang konsisten, dan motivasi kerja yang terjaga. Pada tahun 2024, capaian produktivitas hanya sedikit menurun menjadi 93,7% dari target tahunan. Penurunan tipis ini masih dalam batas wajar dan lebih disebabkan oleh faktor teknis, seperti perawatan mesin dan pergantian beberapa komponen yang memerlukan waktu henti produksi sementara. Secara keseluruhan, capaian produktivitas tiga tahun terakhir dapat dikatakan stabil dan menjadi indikasi bahwa manajemen telah mampu mengendalikan faktor-faktor utama yang mempengaruhi produktivitas, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan fasilitas dan motivasi kerja agar target 100% dapat tercapai. Motivasi kerja juga menurun akibat kurangnya penghargaan atas pencapaian individu maupun tim. Kondisi ini sesuai dengan teori Manullang (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif akan berdampak negatif pada performa karyawan, serta pendapat Mogot et al. (2019) yang menegaskan bahwa kedisiplinan memiliki korelasi langsung dengan produktivitas. Penurunan produktivitas selama tiga tahun terakhir menunjukkan adanya permasalahan yang bersifat sistemik dan memerlukan perhatian manajemen. Jika tren ini tidak segera diatasi, perusahaan berisiko kehilangan peluang pasar akibat keterlambatan pengiriman dan menurunnya kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan UD. EKA DWI TERPAL, dengan harapan hasilnya dapat menjadi rekomendasi strategis bagi perusahaan untuk memulihkan dan meningkatkan produktivitas di masa mendatang. Produktivitas karyawan pada UD. EKA DWI TERPAL diukur dari jumlah unit terpal yang berhasil diproduksi dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan manajemen setiap tahunnya. Data berikut merangkum capaian produksi perusahaan selama tiga tahun terakhir: Hasil dari wawancara dengan Pemilik UD. EKA DWI TERPAL ialah Bapak Purwanto permasalahan kurang maksimalnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan ialah terlambat datang, tidak masuk kerja, kinerja yang menurun saat siang hari karena suhu dalam ruangan kerja panas dan saat malam hari pencahayaannya di beberapa sudut tempat bekerja belum maksimal, masih ada beberapa karyawan yang belum mampu melakukan kerja sama antar karyawan, dan kurangnya motivasi kerja.

Motivasi kerja untuk meningkatkan semangat, perlu untuk menyediakan staf Menurut Hafidzi et al. (2019) motivasi yakni penyediaan kekuatan pendorong yang menimbulkan kegembiraan terhadap pekerjaan seseorang, memungkinkan seseorang untuk berkolaborasi, tampil pada tingkat yang tinggi, dan memiliki rasa memiliki dalam pekerjaannya secara keseluruhan. Akibatnya, dunia usaha wajib selalu mendorong pekerjanya untuk melakukan yang terbaik. Mengenai bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai motivasi kepada karyawan yang diberikan selama ini oleh perusahaan, apakah bisa meningkatkan kinerja karyawan ataupun malah menurunkan kinerja karyawan. Berlandaskan pada latar belakang diatas, maka peneliti mengambil judul " Pengaruh Lingkungan kerja, Displin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. EKA DWI TERPAL."

2. KAJIAN TEORITIS

A. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik dalam suatu pekerjaan sangat penting, karena menyangkut suatu hubungan antara karyawan dan pimpinan maupun sesama karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti tercapainya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

B. Disiplin Kerja

Disiplin kerja mewakili komitmen dan demonstrasi kepatuhan terhadap norma-norma organisasi dan masyarakat secara keseluruhan. Pentingnya meningkatkan disiplin kerja bagi bisnis tidak bisa dilebih-lebihkan. Disiplin di tempat kerja memastikan bahwasanya tugas diselesaikan tepat waktu dan tanpa gangguan, sehingga membantu bisnis mencapai tujuannya. Menjaga ketertiban di tempat kerja bermanfaat bagi pekerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas.

C. Motivasi

Adapun setiap karyawan pasti pernah mengalami kepentatan serta kejenuhan saat menghadapi rutinitas kerja sehari-hari. Ada korelasi langsung diantara jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang dan tingkat stresnya. Kebiasaan-kebiasaan ini mungkin tampak tidak berbahaya, namun sebenarnya berdampak negatif pada kinerja pekerja dan menyulitkan seseorang untuk maju dalam profesinya. Semangat, semangat, dan keikhlasan seorang karyawan dalam bekerja bisa dipicu dengan pemberian insentif yang tepat. Meningkatkan semangat kerja dan keinginan tulus dalam melakukan pekerjaan dengan baik akan menghasilkan produktivitas yang lebih besar. Pengertian motivasi kerja yakni Aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi yakni pemasukan energi yang membuat pekerjaan menyenangkan, memungkinkan orang untuk bekerja sama, melakukan yang terbaik, dan merasa bahwasanya upaya mereka berkontribusi pada sesuatu yang lebih besar.

D. Kinerja Karyawan

Karyawan termasuk satu dari asset yang dimiliki perusahaan, oleh karena itu perusahaan wajib memperhatikan kinerja karyawan agar bisa berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun Manajemen kinerja yang tidak efektif dapat menyebabkan ketidakpatuhan dan penyimpangan kinerja dari karyawan, yang dapat memperlambat kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuannya. kinerja termasuk suatu keadaan yang perlu dipahami dan ditegaskan pada pihak-pihak tertentu guna mengetahui tingkat pencapaian outcome satu lembaga sehubungan dengan visi yang dijalankan satu korporasi ataupun perusahaan serta mengetahui dampak positif serta negatif dari satu kebijakan operasional.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini memanfaatkan data berupa angka yang kemudian diolah secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2018), metode deskriptif kuantitatif bertujuan menggambarkan suatu keadaan atau fenomena secara objektif berdasarkan data numerik yang faktual, sistematis, dan akurat. Metode ini sesuai untuk menggambarkan hubungan antar variabel yang telah ditentukan, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada UD. EKA DWI TERPAL.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. EKA DWI TERPAL yang berjumlah 48 orang. Populasi tersebut memiliki karakteristik yang relevan dengan topik penelitian, sehingga dapat memberikan gambaran yang komprehensif terkait variabel yang diteliti. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, yaitu teknik di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil, sehingga peneliti dapat memperoleh data yang lengkap dari seluruh responden tanpa risiko kesalahan generalisasi yang besar.

Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas meliputi lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3). Sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Definisi operasional untuk setiap variabel disusun berdasarkan indikator yang relevan. Lingkungan kerja non fisik diukur melalui indikator hubungan sesama karyawan, hubungan pimpinan dan bawahan, loyalitas vertikal dan horizontal, minimnya konflik atau gosip, serta komunikasi. Disiplin kerja diukur melalui indikator absensi, kehadiran tepat waktu, ketelitian, tanggung jawab, serta ketaatan pada peraturan kerja. Motivasi kerja diukur melalui indikator balas jasa, kondisi kerja, dan insentif kerja. Sementara itu, kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas, kuantitas, efisiensi waktu, dan disiplin.

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, dengan sumber data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai referensi seperti buku, jurnal, artikel, dan dokumen perusahaan yang mendukung penelitian. Instrumen penelitian berupa kuesioner disusun menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap,

pendapat, dan persepsi responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan masing-masing indikator variabel.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS), yang merupakan bagian dari Structural Equation Modeling (SEM) berbasis varian. PLS dipilih karena mampu mengolah data dengan jumlah sampel kecil, tidak mengharuskan data berdistribusi normal, serta dapat digunakan untuk model yang kompleks. Analisis PLS meliputi dua submodel, yaitu model pengukuran (outer model) untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, serta model struktural (inner model) untuk menguji hubungan kausal antar variabel dan hipotesis penelitian. Proses estimasi dalam PLS dilakukan melalui tiga tahap iterasi: menghasilkan bobot estimasi (weight estimate) untuk membentuk skor variabel laten, mengestimasi hubungan antar variabel laten dan indikator, serta menghitung nilai rata-rata dan lokasi parameter (konstanta).

Evaluasi outer model mencakup uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas komposit. Validitas konvergen diuji melalui nilai loading factor, di mana indikator dianggap valid jika memiliki nilai di atas 0,7. Validitas diskriminan dievaluasi melalui perbandingan akar Average Variance Extracted (AVE) dengan korelasi antar variabel laten, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan nilai composite reliability dan Cronbach's alpha dengan batas minimal 0,7. Sementara itu, evaluasi inner model dilakukan dengan menilai nilai R-square untuk mengukur kemampuan model menjelaskan variabel endogen, nilai Q-square untuk mengukur relevansi prediksi model, serta uji signifikansi jalur (path coefficient) melalui metode bootstrapping.

Keseluruhan metode ini dirancang untuk memastikan bahwa penelitian dapat memberikan hasil yang valid, reliabel, dan relevan dengan permasalahan yang diangkat. Dengan menggunakan PLS-SEM, penelitian ini tidak hanya dapat menguji pengaruh langsung antar variabel, tetapi juga pengaruh tidak langsung, seperti peran mediasi motivasi kerja terhadap hubungan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan UD. EKA DWI TERPAL, sehingga hasil penelitian dapat menjadi rekomendasi strategis bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh Lingkungan kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil empiris data menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (XI) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), Hal tersebut dibuktikan dengan hasil

output SmartPLS yang mendapatkan nilai p value 0,626 > 0,05 dan t-statistik 0,488 < 2,011 dengan nilai t-tabel. Dari hasil riset dilapangan menyatakan prosedur lingkungan kerja sudah dilakukan sesuai dengan kemampuan pemimpin dan peraturan perusahaan yang berlaku. Namun hasil riset data menunjukkan sebaliknya, Sehingga hipotesis (H1) dalam penelitian yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak.

Menurut Wursanto (2009), lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan antar rekan kerja, interaksi dengan atasan, suasana kerja, serta komunikasi di tempat kerja. Dalam konteks UD. EKA DWI TERPAL, hasil observasi menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan di beberapa bagian seperti jahit dan potong berjalan cukup harmonis. Karyawan saling membantu dan kooperatif saat menghadapi beban kerja tinggi. Namun, kondisi lingkungan kerja secara keseluruhan masih belum mendukung secara maksimal.

Permasalahan utama yang ditemukan adalah kondisi fisik ruang kerja yang kurang nyaman. Beberapa area produksi memiliki ventilasi yang buruk, sehingga suhu ruangan menjadi sangat panas pada siang hari. Tidak tersedianya kipas angin atau pendingin udara menambah ketidaknyamanan kerja. Selain itu, pencahayaan di bagian produksi juga belum merata, terutama di malam hari. Hal ini dapat menurunkan konsentrasi dan produktivitas kerja karyawan. Penataan ruang kerja juga menjadi perhatian. Banyak barang bekas atau alat yang tidak terpakai menumpuk di sekitar area kerja, menyebabkan ruang kerja terasa sempit dan kurang rapi. Penempatan mesin dan alat kerja yang tidak ergonomis membuat karyawan cepat lelah. Kondisi ini menunjukkan bahwa aspek kebersihan, kerapihan, dan kenyamanan belum sepenuhnya diterapkan.

Dari sisi non fisik, komunikasi antara atasan dan bawahan masih bersifat satu arah. Beberapa karyawan merasa kurang diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat atau masukan. Akibatnya, motivasi dan rasa memiliki terhadap pekerjaan menjadi kurang. Hal ini menunjukkan bahwa aspek lingkungan kerja non fisik seperti hubungan sosial dan komunikasi belum berjalan secara optimal.

Dengan demikian, meskipun terdapat elemen-elemen positif, seperti kerja sama antar rekan, lingkungan kerja secara keseluruhan belum mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja karyawan sebaiknya tidak hanya difokuskan pada aspek teknis pekerjaan, tetapi juga mencakup perbaikan menyeluruh terhadap lingkungan kerja, baik secara fisik maupun sosial. Jika manajemen dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja melalui pendekatan yang lebih manusiawi dan partisipatif, maka kinerja karyawan dapat terdorong dengan lebih efektif. Dengan demikian, lingkungan kerja akan berfungsi tidak hanya sebagai tempat bekerja, tetapi juga sebagai ruang pertumbuhan dan pengembangan bagi seluruh anggota organisasi.

B. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil empiris data menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), Hal tersebut dibuktikan dengan hasil output SmartPLS yang mendapatkan nilai p value 0,000 > 0,05 dan t-statistik 9,068 >2,011 dengan nilai t-tabel. Dari hasil riset dilapangan menyatakan prosedur disiplin kerja sudah dilakukan sesuai dengan kemampuan pemimpin dan peraturan perusahaan yang berlaku. Namun hasil riset data menunjukkan sebaliknya, Sehingga hipotesis (H2) dalam penelitian yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Menurut Afandi (2018), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja tercermin dalam kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap aturan kerja, tanggung jawab dalam menjalankan tugas, serta ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan langsung. Di UD. EKA DWI TERPAL, implementasi disiplin kerja cukup terlihat dari kehadiran karyawan yang relatif stabil. Berdasarkan data absensi, dari total 48 karyawan:

Tabel 2. Kehadiran UD. EKA DWI TERPAL

No.	Kehadiran	Jumlah Karyawan	Persentase
1.	Tinggi (90%)	38	79,2%
2.	Sedang (80%-89%)	7	14,6%
3.	Rendah (80%)	3	6,2%
	Total	48	100%

Di UD. EKA DWI TERPAL, implementasi disiplin kerja cukup terlihat dari kehadiran karyawan yang relatif stabil. Berdasarkan data absensi karyawan bulan terakhir saat penelitian dilakukan, dari total 48 karyawan, sebanyak 38 orang (80%) tercatat memiliki tingkat kehadiran yang baik, yakni hadir di atas 90% dari jumlah hari kerja dalam satu bulan. Sementara itu, 7 orang karyawan memiliki tingkat kehadiran antara 80–89%, dan hanya 3 orang yang memiliki tingkat kehadiran di bawah 80% akibat izin atau keterlambatan yang berulang. Tingkat kehadiran yang tinggi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah menyadari pentingnya disiplin waktu sebagai bagian dari tanggung jawab kerja mereka.

Kehadiran tepat waktu sangat memengaruhi efektivitas kerja tim, terutama di bagian produksi, yang mengandalkan koordinasi antar bagian seperti pemotongan, penjahitan, dan pengepakan. Apabila salah satu bagian mengalami keterlambatan, maka akan berdampak pada seluruh alur kerja.

Selain aspek kehadiran, disiplin kerja di UD. EKA DWI TERPAL juga ditunjukkan dalam bentuk kepatuhan terhadap standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Misalnya, karyawan diwajibkan mengenakan atribut kerja seperti seragam dan pelindung sesuai dengan SOP (Standard Operating Procedure), serta tidak diperkenankan menggunakan alat pribadi saat bekerja di ruang produksi. Pelanggaran terhadap aturan tersebut akan dikenakan teguran lisan hingga tertulis. Berdasarkan wawancara, sebagian besar karyawan menyatakan bahwa mereka memahami pentingnya aturan tersebut untuk menjaga keselamatan kerja dan efektivitas produksi.

Menurut Afandi (2018), disiplin kerja berkaitan erat dengan sikap mental yang tercermin dalam ketaatan terhadap aturan dan ketekunan menjalankan tugas tanpa pengawasan langsung. Di UD. EKA DWI TERPAL, meskipun pengawasan langsung oleh pimpinan tidak dilakukan terus-menerus, karyawan tetap melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur. Ini menunjukkan bahwa kedisiplinan sudah menjadi kebiasaan yang terbentuk melalui budaya kerja perusahaan.

Disiplin juga berkaitan erat dengan ketelitian dan kerapian dalam bekerja. Di bagian jahit misalnya, karyawan dituntut untuk teliti dalam menjahit garis pola sesuai ukuran dan permintaan konsumen. Kesalahan dalam proses ini bisa mengakibatkan produk tidak sesuai standar, dan harus diulang, yang akan menghambat proses kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, kedisiplinan tidak hanya dilihat dari kehadiran atau kepatuhan, tetapi juga dari tanggung jawab karyawan dalam menghasilkan produk yang berkualitas sesuai prosedur.

C. Pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil empiris data menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), Hal tersebut dibuktikan dengan hasil output SmartPLS yang mendapatkan nilai p value 0,003 > 0,05 dan t-statistik 2,935 >2,011 dengan nilai t-tabel. Dari hasil riset dilapangan menyatakan prosedur disiplin kerja sudah dilakukan sesuai dengan kemampuan pemimpin dan peraturan perusahaan yang berlaku. Namun hasil riset data menunjukkan sebaliknya, Sehingga hipotesis (H3) dalam penelitian yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Menurut Herzberg dalam teori dua faktornya, motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh dua komponen, yaitu:

a. Faktor Motivator (intrinsik): faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu dan berhubungan dengan isi pekerjaan itu sendiri. Termasuk di dalamnya adalah pencapaian (achievement), pengakuan (recognition), tanggung jawab (responsibility), kemajuan (advancement), dan pekerjaan yang menantang.
b. Faktor Hygiene (ekstrinsik): faktor-faktor yang berasal dari luar individu dan berkaitan dengan kondisi kerja. Contohnya adalah kebijakan perusahaan, hubungan antar rekan kerja, gaji, fasilitas, dan supervisi.

Dalam konteks penelitian di UD. EKA DWI TERPAL, hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi, terutama yang bersifat intrinsik, memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai atas usahanya, diberikan kepercayaan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta dilibatkan dalam proses kerja secara aktif, menunjukkan performa kerja yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang hanya menjalankan tugas karena kewajiban. Berdasarkan wawancara dan observasi lapangan, beberapa karyawan menyampaikan bahwa mereka merasa lebih semangat bekerja ketika mendapatkan perhatian dari pimpinan, seperti pujian atas hasil kerja atau sekadar pengakuan di depan rekan-rekan kerja. Salah satu karyawan di bagian produksi menyatakan bahwa ketika atasan memberikan apresiasi atas ketelitiannya dalam menjahit terpal sesuai pesanan, ia merasa lebih dihargai dan terdorong untuk mempertahankan kualitas kerja.

Selain itu, faktor tanggung jawab juga menjadi salah satu sumber motivasi yang kuat. Di UD. EKA DWI TERPAL, beberapa karyawan dipercayakan untuk memimpin kelompok kecil dalam proses kerja, seperti mengawasi jalannya proses pemotongan bahan atau memastikan distribusi pesanan ke bagian packing. Kepercayaan tersebut dianggap sebagai bentuk penghargaan dan menjadi motivasi bagi mereka untuk bekerja lebih baik. Namun, motivasi kerja juga sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor ekstrinsik. Dalam hal ini, fasilitas kerja, upah, dan hubungan antar karyawan menjadi elemen penting. Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa mereka merasa puas bekerja karena lingkungan kerja yang cukup bersih, keteraturan jadwal kerja, serta hubungan kerja yang harmonis. Akan tetapi, terdapat juga catatan bahwa sebagian karyawan masih merasa bahwa upah yang diterima belum sepenuhnya mencerminkan beban kerja yang mereka tanggung. Masih berdasarkan teori Herzberg, faktor-faktor ekstrinsik tidak dapat secara langsung meningkatkan motivasi, namun sangat penting untuk mencegah ketidakpuasan. Dengan kata lain, motivasi kerja yang tinggi tidak cukup hanya dengan memberikan fasilitas dan gaji, tetapi juga harus ditunjang oleh faktor-faktor intrinsik seperti pemberian tanggung jawab dan peluang pengembangan diri. Di

UD. EKA DWI TERPAL, sistem penghargaan formal terhadap karyawan berprestasi belum diterapkan secara konsisten.

Misalnya, belum ada sistem insentif atau reward yang diberikan kepada karyawan yang berhasil mencapai target produksi atau menunjukkan disiplin kerja yang tinggi. Akibatnya, beberapa karyawan merasa bahwa usaha mereka tidak diperhatikan, sehingga dalam jangka panjang dapat menurunkan motivasi kerja.

Meskipun demikian, sebagian besar karyawan menunjukkan motivasi kerja yang baik karena adanya rasa tanggung jawab dan keterikatan dengan pekerjaannya. Hal ini terlihat dari ketepatan waktu dalam menyelesaikan pesanan, keterlibatan dalam menjaga kualitas produk, serta kesediaan bekerja lembur ketika permintaan pelanggan meningkat. Perilaku ini mencerminkan bahwa motivasi kerja yang bersumber dari faktor intrinsik cenderung lebih kuat dan tahan lama. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menguatkan pandangan Herzberg bahwa perusahaan perlu mengembangkan strategi motivasi kerja yang tidak hanya fokus pada kompensasi finansial, tetapi juga memperhatikan aspek penghargaan, pengembangan potensi, dan pemberian kepercayaan kepada karyawan. Dengan begitu, karyawan akan merasa dihargai, berkembang, dan pada akhirnya akan meningkatkan kontribusinya terhadap pencapaian kinerja perusahan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. EKA DWI TERPAL. Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja yang nyaman dapat mendukung kelancaran aktivitas, kondisi di UD. EKA DWI TERPAL seperti suhu ruangan yang panas, pencahayaan yang kurang, dan penataan alat kerja yang belum ergonomis menjadi kendala yang menghambat peningkatan kinerja. Hubungan sosial antar karyawan tergolong baik, tetapi komunikasi antara atasan dan bawahan belum optimal, sehingga perbaikan lingkungan kerja diperlukan agar produktivitas dapat meningkat. Sementara itu, disiplin kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik 9,068 dan p-value 0,000 (< 0,05). Karyawan yang hadir tepat waktu, patuh terhadap aturan, dan bertanggung jawab atas pekerjaannya cenderung memiliki kinerja lebih baik, yang berdampak pada kelancaran proses produksi dan efisiensi kerja tim. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja melalui pengawasan rutin, pemberian sanksi yang adil, dan penghargaan bagi karyawan yang disiplin. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t-statistik 2,935 dan p-value 0,003, di mana

karyawan yang termotivasi menunjukkan antusiasme, memiliki target yang jelas, dan menghasilkan kualitas kerja yang tinggi. Faktor-faktor seperti pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang berperan penting dalam meningkatkan motivasi, meskipun di perusahaan ini masih terdapat hambatan seperti minimnya sistem penghargaan, kurangnya pelatihan, dan belum adanya promosi jabatan. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan faktor utama yang perlu menjadi prioritas dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, sementara perbaikan lingkungan kerja tetap penting meskipun pengaruhnya belum signifikan pada kondisi saat ini. Berdasarkan hasil penelitian, bagi perusahaan UD. EKA DWI TERPAL disarankan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja, khususnya di bagian produksi, agar karyawan merasa nyaman sehingga kinerja dapat meningkat. Selain itu, kedisiplinan perlu dijaga dan ditingkatkan melalui tindakan yang tegas dan adil agar peraturan perusahaan dipatuhi. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, atau kepuasan kerja guna memperluas hasil penelitian, serta mempertimbangkan metode kualitatif atau campuran agar pemahaman fenomena lebih komprehensif. Bagi akademisi dan mahasiswa, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan landasan teoritis dalam mengembangkan kajian terkait pengaruh faktor organisasi terhadap kinerja karyawan, serta menjadi acuan dalam penyusunan tugas akhir atau skripsi di bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR REFERENSI

Afandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.

Anthony, M. B. (2020). Pengaruh budaya 5R dan kinerja karyawan terhadap lingkungan kerja di Sinter Plant PT. XYZ. *Jurnal Media Teknik dan Sistem Industri, 4*(2), 71–78. https://doi.org/10.35194/jmtsi.v4i2.1031

Fadjar, A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Indomedia.

Fahmi, I. (2018). *Pengantar ilmu kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada.

Ghozali, I. (2015). *Partial least square: Konsep dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 4.0*. Universitas Diponegoro.

Hafidzi, A. H., Adha, R. N., & Qomariah, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS, 4*(1), 47–62. https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109

Hartono, H., Dwihandoko, T. H., & Muslimin, M. (2023). The influence of total quality management (TQM), reward systems, and performance measurement systems on company performance through employee productive behavior as mediation variables in

garment companies. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics, 6*(1), 292–312. https://doi.org/10.31538/iijse.v6i1.2793

Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Remaja Rosdakarya.

Manullang, A. L. E. (2017). Evaluasi pencahayaan, kebisingan, temperatur, dan getaran pada line 3 PT South Pasific Viscose. *Industrial Engineering Online Journal, 4*(3), 12.

Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, etos kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 7*(1).

Muzaki, A. (2022). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi pada PT Trans Rekreasindo Cabang Malang), (No. 4).

Nersiwad, H. (2021). Alokasi penanaman modal asing (PMA) sektoral pada era COVID-19 di Indonesia. *Jurnal STIEMB, September-Desember*. http://journal.stiemb.ac.i

Nurani, F. F. K. G. A. (2022). Pengelolaan sumber daya manusia melalui rekrutmen dan seleksi. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan, 7*(3), 128–141. https://doi.org/10.33752/jmk.v7i3.2528

Rosyidah, E., & Kasnowo. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, konflik, dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV Mitra Kemas Paperindo. *Bisman, 1*(1). https://ejurnal.unim.ac.id/index.php/bisman/article/view/67

Saputriningsih, H. D., Hartono, H., & Poernomo, A. H. (2024). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di CV Kurnia Laut Biru Kabupaten Jombang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen, 3*(3), 85–96. https://doi.org/10.58192/ebismen.v3i3.2483

Sari, M., & Heriyanto. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja. *Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management Telkom Bandung*.

Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.

Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.

Soekadi, D. (2001). *Peranan komunikasi dalam organisasi*. Bumi Ketingan Surakarta.

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sumadhinata. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan non edukatif di salah satu universitas swasta di Bandung. *Seminar Nasional dan Call for Paper Sustainable Competitive Advantage, 8*, 1–13. https://doi.org/10.30736/jpensi.v2i2.100

Wursanto, I. (2009). *Dasar-dasar ilmu organisasi* (Edisi 2). Andi.