

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN CV. WIL OUTDOOR TASIKMALAYA

Endang Al Mubarak

Manajemen, Ekonomi & Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: almubarakendang@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Work Motivation on Work Discipline in Employees of CV. WILD OUTDOOR TASIKMALAYA, to determine the influence of the Work Environment on Work Discipline in Employees of CV. WILD OUTDOOR TASIKMALAYA and knowing the effect of Work Motivation and Work Environment on Work Discipline in Employees of CV. WILD OUTDOOR TASIKMALAYA. The samples in this study were employees of CV. WILD OUTDOOR TASIKMALAYA, totaling 63 people. This research was conducted by collecting data using a questionnaire data collection technique, then testing the data with multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that there is no effect of work motivation on work discipline in employees of CV. WILD OUTDOOR TASIKMALAYA. There is an influence of the Work Environment on Work Discipline in CV Employees. WILD OUTDOOR TASIKMALAYA. There is an influence of Work Motivation and Work Environment on Work Discipline in Employees of CV. WILD OUTDOOR TASIKMALAYA.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, and Work Discipline*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan CV. WILD OUTDOOR TASIKMALAYA, untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan CV. WILD OUTDOOR TASIKMALAYA dan mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan CV. WILD OUTDOOR TASIKMALAYA. Sampel yang ada dalam penelitian ini adalah karyawan CV. WILD OUTDOOR TASIKMALAYA yang berjumlah 63 orang. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data dengan teknik pengumpulan data kuesioner, kemudian melakukan pengujian data dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan CV. WILD OUTDOOR TASIKMALAYA. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan CV. WILD OUTDOOR TASIKMALAYA. Ada pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan CV. WILD OUTDOOR TASIKMALAYA.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja*

PENDAHULUAN

Dalam konteks perusahaan, pentingnya sumber daya manusia dievaluasi karena berfungsi sebagai indikator dan ukuran keberhasilan perusahaan. Pengakuan akan peran krusial sumber daya manusia dalam kelangsungan dan kemajuan perusahaan mendorong perusahaan untuk memberikan perhatian khusus pada karyawan. Sebagai pemilik

perusahaan, tidak hanya melihat sumber daya manusia sebagai aset semata, tetapi juga sebagai mitra dalam usaha bersama.

Perusahaan harus bersikap adil terhadap kontribusi yang diberikan sumber daya manusia, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan mereka. Ini sebagai bentuk timbal balik atas jasa yang diberikan oleh karyawan, yang pada akhirnya akan mendorong motivasi karyawan dalam bekerja dan meningkatkan kedisiplinan mereka demi kemajuan perusahaan.

Berdasarkan laporan Badan Pusat Penyelidikan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2021, ada banyak faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan, termasuk lingkungan kerja dan karakteristik pribadi masing-masing individu karyawan. Individu yang memiliki motivasi tinggi terhadap tugas pekerjaannya cenderung tidak mengalami kesulitan dan merasa bahagia saat menjalankan tugas-tugas tersebut. Mereka akan berusaha sekuat tenaga untuk mencapai hasil yang baik dan selalu berupaya mengembangkan baik tugas maupun kemampuan diri dalam pekerjaan.

Disiplin kerja mencerminkan kondisi atau sikap hormat yang dimiliki oleh karyawan terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku di dalam organisasi. Pertanyaan yang muncul adalah apakah tingkat disiplin kerja memengaruhi status karyawan atau tidak.

Dalam era globalisasi yang dipacu oleh kemajuan teknologi, sumber daya manusia harus mampu secara proaktif mengembangkan diri agar bisa mencapai kesuksesan. Karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam setiap organisasi, dan motivasi memainkan peran krusial dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Lebih dari sekedar kemampuan dan keahlian, suatu organisasi menghargai dorongan dan semangat kerja karyawan untuk mendorong kemajuan dan perkembangan perusahaan.

Motivasi kerja merupakan aspek penting yang diinginkan oleh setiap karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung memiliki semangat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, sehingga kadang-kadang dianggap sebagai pendorong perilaku seseorang dalam bekerja (Sutrisno, 2016).

Lingkungan kerja merupakan komponen dalam perencanaan pekerjaan yang berperan dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi. Setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai aspek lingkungan tempat kerja saat mereka melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang nyaman dapat membantu memenuhi kebutuhan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan dan juga dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjaga kedisiplinan saat menyelesaikan pekerjaannya setiap hari.

Menurut Indris dan Primiana (2015), lingkungan kerja yang menguntungkan dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan saat bekerja. Setiap perusahaan tentunya berharap karyawan mereka dapat bekerja dengan baik dan memiliki etos kerja yang positif. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan kondisi lingkungan kerja. Memperhatikan lingkungan kerja karyawan merupakan salah satu strategi yang relevan bagi perusahaan karena hal ini juga berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Motivasi Kerja

Hasibuan (2015) Motivasi kerja adalah dorongan atau energi yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat, sehingga mereka dapat berkolaborasi, menghasilkan ide-ide kerja, dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Widyaputri & Dewi, (2018) Motivasi kerja adalah kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu guna mencapai tujuan yang diinginkan. Rivai (2015) Motivasi kerja merupakan kumpulan nilai dan sikap yang digunakan untuk mendorong seseorang agar mencapai tujuan tertentu.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja mencakup seluruh peralatan dan materi yang digunakan, pengaturan tempat di mana seseorang bekerja, cara bekerja, dan pengaturan kerja yang berlaku untuk individu dan kelompok dengan tujuan mencapai efisiensi dan efektivitas.

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013) lingkungan kerja semua elemen yang berada di sekitar karyawan dan memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Menurut Sedarmayati (2017) lingkungan kerja mencakup peralatan dan fasilitas yang digunakan, lingkungan tempat kerja, metode yang diimplementasikan, serta pengaturan kerja, baik pada tingkat individu maupun dalam kelompok.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2017) disiplin adalah kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua hukum dan norma masyarakat yang berlaku.

Mangkuprawira (2017) disiplin kerja adalah sikap menghormati dan menghargai, serta patuh terhadap semua peraturan dan hukum yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Ini juga mencakup kemampuan untuk bertindak dengan cepat dan tidak mencoba menghindari konsekuensi jika seseorang melanggar tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Menurut Afandi (2018:12) disiplin pada dasarnya merupakan langkah yang diambil oleh manajemen untuk mendorong kepatuhan terhadap berbagai peraturan dan ketentuan yang berlaku di dalam suatu organisasi. Hal ini meliputi tiga faktor utama: 1) adanya peraturan atau regulasi; 2) ketaatan dari para pengikut; dan 3) adanya sanksi atau hukuman bagi mereka yang melanggar.

Hipotesis

1. Diduga terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV. WILD OUTDOOR PAGERAGEUNG TASIKMALAYA.
2. Diduga terdapat pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV. WILD OUTDOOR PAGERAGEUNG TASIKMALAYA.
3. Diduga terdapat pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV. WILD OUTDOOR PAGERAGEUNG TASIKMALAYA.

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN CV. WIL OUTDOOR TASIKMALAYA

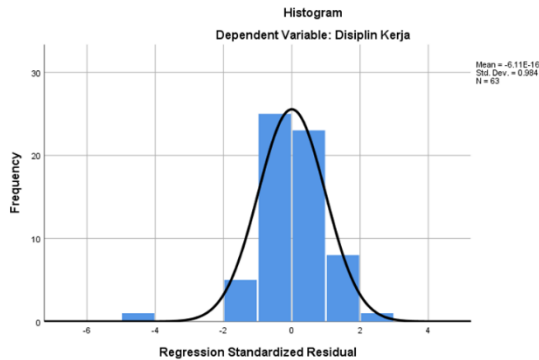
Endang Al Mubarak

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif melalui metode kausalitas dengan pendekatan survei.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas



Bisa dilihat pada grafik diatas, titik mengikuti data disepanjang garis diagonal. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

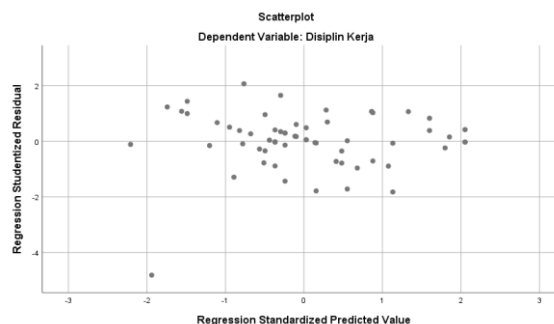
Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.725	3.465		.786	.435		
	Motivasi Kerja	.263	.170	.194	1.548	.127	.584	
	Lingkungan Kerja	.410	.098	.527	4.193	.000	.584	

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pada Tabel , diketahui nilai tolerance X1 dan X2 sebesar 0.584, dan nilai VIF X1 dan X2 sebesar 1.712. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada data penelitian

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar hasil uji heteroskedastisitas pada halaman 88, dapat dilihat titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) dan tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola teratur. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada data penelitian.

Uji Autokolerasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.676 ^a	.457	.428	1.861	2.001

a. Predictors: (Constant), LAG_Y, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada Tabel 4.35, dapat diketahui nilai D (durbin-Waston) adalah 1.601. Dasar pengambilan keputusan uji autokorelasi durbin-watson yaitu jika nilai $dU < d < 4-dU$ maka tidak terjadi autokorelasi. Nilai DU didapatkan dari tabel durbin-watson, $\alpha = 5\%$.

Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity St Tolerance
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.725	3.465		.786	.435	
	Motivasi Kerja	.263	.170	.194	1.548	.127	.584
	Lingkungan Kerja	.410	.098	.527	4.193	.000	.584

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil Tabel 4.36 maka persamaan analisis regresi linear berganda yang dihasilkan adalah :

$$Y = 2.725 + 0.263X_1 + 0.410X_2$$

1. Nilai Constanta diketahui 2.725 artinya jika Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja bernilai nol (0), maka Disiplin Kerja akan mengalami penurunan.
2. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X1) didapatkan sebesar 0.263 artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana jika kompetensi naik 1 satuan maka dapat meningkatkan Disiplin Kerja sebesar 0.263 satuan.
3. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) didapatkan sebesar 0.410 artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja dimana jika Motivasi Kerja naik 1 satuan maka dapat meningkatkan Disiplin Kerja sebesar 0.410 satuan.

Koefesien Kolerasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 ^a	.447	.429	2.338

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Diperoleh R (Korelasi) sebesar 0.669 artinya terdapat korelasi atau hubungan positif antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Disiplin Kerja

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN CV. WIL OUTDOOR TASIKMALAYA

Endang Al Mubarak

CV. WILD OUTDOOR TASIKMALAYA. Berdasarkan penafsiran kolerasi yang telah ditemukan maka hubungan positif Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Disiplin Kerja termasuk dalam kategori kuat.

Hasil perhitungan R² (Koefisien Determinasi) sebesar 0.447 dari angka tersebut menunjukkan seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Disiplin Kerja CV. WILD OUTDOOR TASIKMALAYA sebesar 44,7% sedangkan sisanya 55,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti Kompensasi, Kompetensi, etika kerja, dan kepemimpinan.

Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	265.236	2	132.618	24.271	.000 ^b
	Residual	327.843	60	5.464		
	Total	593.079	62			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Hasil pengujian berdasarkan Tabel menunjukkan bahwa nilai sig. Variabel X1 (Motivasi Kerja) dan X2 (Lingkungan Kerja) $0.00 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 (Motivasi Kerja) dan X2 (Lingkungan Kerja) mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel Y (Disiplin Kerja). Berdasarkan hasil tersebut maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Uji t

Pengaruh Motivasi Kerja (X₁) secara Parsial terhadap Disiplin Kerja (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial
1	(Constant)	2.725	3.465		.786	.435		
	Motivasi Kerja	.263	.170	.194	1.548	.127	.534	.196
	Lingkungan Kerja	.410	.098	.527	4.193	.000	.652	.471

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan Tabel, diperoleh nilai koefisien kolerasi antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja sebesar 0.196 menunjukkan nilai koefisien kolerasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa Motivasi Kerja akan meningkatkan Disiplin Kerja. Maka besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja secara parsial yaitu $(0.196)^2 = 0,038$ atau 3.8%, artinya secara Parsial Motivasi Kerja mempengaruhi Disiplin Kerja sebesar 3.8%.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) secara Parsial terhadap Disiplin Kerja (Y)

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial
1 (Constant)	2.725	3.465		.786	.435		
Motivasi Kerja	.263	.170	.194	1.548	.127	.534	.196
Lingkungan Kerja	.410	.098	.527	4.193	.000	.652	.476

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan Tabel, diperoleh nilai koefisien kolerasi antara Lingkungan Kerja dengan Disiplin Kerja sebesar 0.476 menunjukkan nilai koefisien kolerasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa Lingkungan Kerja akan meningkatkan Disiplin Kerja. Maka besar pengaruh terhadap Disiplin Kerja secara parsial yaitu $(0.476)^2 = 0.2265$ atau 22.65%, artinya secara Parsial Lingkungan Kerja mempengaruhi Disiplin Kerja sebesar 22.65%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja cukup baik dan mendorong Disiplin Kerja kearah yang lebih baik.
2. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja
3. Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja
4. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja

REFERENSI

- Afandi. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMPP/article/view/29577/pdf>
- Hasibuan. (2017). Penempatan Dan Pengembangan Pegawai. <http://eprints.ipdn.ac.id/5588/>
- Hasibuan, & Tinggi Perpajakan Indonesia, S. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karya Pt Suara Bersama, Jakarta. <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/3>
- Mangkuprawira. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Ftures Cabang Malang. <https://jurnal.stie.asia.ac.id/index.php/jibeka/article/view/7>
- Nitisemito. (2013). Media Neliti. <https://www.neliti.com/id/>
- Indris & Primiana. (2015). Journal of Business & Banking. <https://journal.perbanas.ac.id/index.php/jbb>

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN CV. WIL OUTDOOR TASIKMALAYA

Endang Al Mubarak

- Rivai. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS SENTRA MEDIKA CIKARANG (Studi kasus perawat bagian rawat inap). <https://ecampus.pelitabangsa.ac.id/pb/AmbilLampiran?ref=25431&jurusan=&jenis=Item&usingId=false&download=false&clazz=ais.database.model.file.LampiranLain>
- Sedarmayanti. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Budaya Organisasi, Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agrodana Futures Cabang Surabaya. <https://sinta.kemdikbud.go.id/authors/profile/6012551/?view=researches>
- Sutrisno. (2016). Buletin Studi Ekonomi. 26(1), 72–84. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/bse/>
- Widyaputri & Dewi, P. (2018). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Mediasi Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Swalayan Metro Kampus Yogyakarta. 3(1), 70–85. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v3i1>