

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Perusahaan Pabrik Beton

Ayu Padmasanti¹, Dewi Kurniasih^{2*}, dan Farizi Rachman³

¹Program Studi Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Jurusan Teknik Permesinan Kapal, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya, Surabaya 60111

²Program Studi Magister Teknik Keselamatan dan Resiko, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya, Surabaya 60111

³Program Studi Teknik Desain dan Manufaktur, Jurusan Teknik Permesinan Kapal, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya, Surabaya 60111

*E-mail: dewi.kurniasih@ppns.ac.id

Abstrak

Disiplin dapat didefinisikan cara bersikap dan berperilaku sesuai dengan kebijakan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin juga bermanfaat untuk mengarahkan karyawan dalam mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Pada tahun 2022, pabrik beton mengalami ketidakstabilan penjualan. Faktor yang menyebabkan penjualan mengalami ketidakstabilan biasanya di sebabkan oleh pesaing, daya beli masyarakat, serta sumber daya manusia perusahaan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan data primer dan sekunder yang didukung data melalui responden (kuisisioner) sehingga penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh dan diperoleh dari seratus lima responden perusahaan Pabrik Beton Waru. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Metode yang digunakan yaitu PLS-SEM (*Partial Least Square – Structural Equation Modeling*). Hasil uji pengaruh menggunakan PLS-SEM menunjukkan bahwa semua variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja yaitu disiplin kerja (*p value* 0,020) dan lingkungan kerja (*p value* 0,000).

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, PLS-SEM.

Abstrack

*Discipline can be defined as a way of behaving and behaving in accordance with company policies, both written and unwritten. Discipline is also useful for directing employees to obey and adhere to existing rules, procedures and policies so as to produce good performance. Good working environment conditions are one of the factors that support employee productivity which in turn has an impact on increasing employee performance levels. In 2022, the concrete factory is experiencing sales volatility. Factors that cause sales to experience instability are usually caused by competitors, people's purchasing power, and the company's human resources. This type of research is quantitative research with primary and secondary data supported by data from respondents (questionnaire). So this research uses a sampling technique, namely saturated samples and obtained from one hundred and five respondents from the Waru Concrete Factory company. This study aims to determine the effect of work discipline and work environment on work motivation. The method used is PLS-SEM (Partial Least Square – Structural Equation Modeling). The results of the influence test using PLS-SEM show that all variables have a positive and significant influence on work motivation, namely work discipline (*p value* 0.020) and work environment (*p value* 0.000).*

Keywords: Work Dicipline, Work Environment, Work Motivation, PLS-SEM

1. PENDAHULUAN

Pabrik beton merupakan pabrik yang mengolah campuran beton sesuai dengan keinginan yang dipesan oleh konsumen. Meningkatkan motivasi karyawan merupakan salah satu cara meningkatkan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi perusahaan, sehingga

karyawan harus bekerja lebih keras, lebih baik, dan lebih bertanggung jawab sepenuhnya menerapkan dan menyelesaikan semua tugas perusahaan. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Mempunyai kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Disiplin dapat didefinisikan cara bersikap dan berperilaku sesuai dengan kebijakan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin juga bermanfaat untuk mengarahkan pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik (Vallennia, Atikah and Azijah, 2020).

Kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kinerjanya (Novriani Gultom and Nurmaysaroh, 2021). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja menjadi pengaruh terhadap kenyamanan dan semangat di dalam pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja. Maka dari itu, perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Selain disiplin kerja dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja, komunikasi juga dapat menjadi faktor mempengaruhi kinerja karyawan.

Sejak tahun 2022 menyebabkan penjualan beton setiap bulannya mengalami ketidakstabilan. Faktor yang menyebabkan penjualan mengalami ketidakstabilan biasanya disebabkan oleh pesaing, daya beli masyarakat, serta sumber daya manusia seperti menurunnya kegiatan promosi, terbatasnya teknologi, beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu, kepeimpinan, kurangnya apresiasi dan reward, serta komunikasi yang buruk antar karyawan dan antar pimpinan. Maka dengan masalah tersebut diperlukan untuk meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan komunikasi yang efektif dalam perusahaan. Menurut Siregar (2015), komunikasi adalah sarana mengadakan koordinasi antara berbagai subsistem dalam organisasi. Kepuasan komunikasi pegawai yang tinggi secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dan memberikan *feedback* tepat terhadap perubahan perilaku, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas.

Berdasarkan pernyataan, penelitian ini dibuat untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siregar (2015) mengatakan bahwa komunikasi berpengaruh nyata terhadap motivasi kerja karyawan. Metode yang digunakan yaitu PLS-SEM (*Partial Least Square – Structural Equation Modeling*).

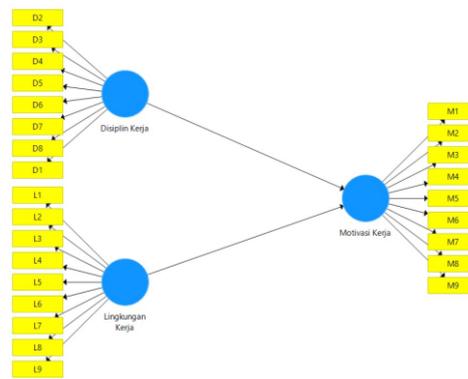
2. METODE

Penelitian ini dilakukan di kantor pusat perusahaan Pabrik Beton, Waru, Jawa Timur. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor pusat perusahaan pabrik beton. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh yang berarti seluruh jumlah populasi dijadikan sebagai sampel. Populasi yang digunakan sebanyak 105 orang.

Kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan tertutup dan terbuka. Jenis skala yang digunakan baik peubah eksogen dan endogen adalah skala ordinal. Pernyataan-pernyataan dalam bagian ini dibuat dengan menggunakan skala *Likert*, yaitu skala ordinal di mana pernyataan positif dapat disimbolkan 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = setuju dan 4 = sangat setuju, sedangkan pada pernyataan negatif dapat disimbolkan 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = setuju dan 4 = sangat setuju (Pranatawijaya, 2019).

Model Hipotesis

Kerangka berpikir penelitian menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (Y).



Gambar 1. Model Hipotesis

Disiplin kerja (X_1) sebagai variabel independen mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja (Y) sebagai variabel dependen. Demikian juga lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel independen mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja (Y) sebagai variabel dependen. Kemudian disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja (Y) sebagai variabel dependen.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan beberapa variabel yang didefinisikan secara operasional untuk dapat digunakan sebagai petunjuk dalam penelitian. Adapun definisi variabel dan definisi operasional dalam penelitian ini tercantum pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Disiplin Kerja (X_1)	Kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan (Suwanto, 2019)	<ul style="list-style-type: none"> - Kehadiran tepat waktu. - Ketepatan waktu penyelesaian tugas. - Menaati peraturan kerja. - Menjalankan prosedur kerja. - Menggunakan peralatan kantor dengan baik
Lingkungan Kerja (X_2)	Segala sesuatu yang ada di sekitar tempat bekerja dimana karyawan melakukan tugas (Panjaitan, 2018)	<ul style="list-style-type: none"> - Pencahayaan. - Kebisingan. - Penataan ruang kantor. - Temperatur ruang kantor. - Keamanan dalam bekerja - Hubungan dengan atasan. - Hubungan dengan rekan kerja
Motivasi Kerja (Y)	Segala hal yang mendorong seseorang agar melakukan sesuatu (Manihuruk and Tirtayasa, 2020)	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi Intrinsik - Motivasi Ekstrinsik - Keamanan - Hubungan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Convergent Validity

Pengujian *Convergent Validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score dengan *construct score* yang dihitung. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70. Namun pada riset pengembangan skala, (JEBI) Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia, Volume 15 No. 1 Juni 2020 *loading factor* 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima. Dengan melihat hasil output korelasi antara indikator dengan konstruknya seperti terlihat pada tabel dan gambar struktural dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Komunikasi	D1	0,992	Valid
	D2	0,987	Valid
	D3	0,996	Valid

	D4	0,985	Valid
	D5	0,989	Valid
	D6	0,973	Valid
	D7	0,955	Valid
	D8	0,962	Valid
Lingkungan Kerja	L1	0,761	Valid
	L2	0,772	Valid
	L3	0,767	Valid
	L4	0,787	Valid
	L5	0,843	Valid
	L6	0,819	Valid
	L7	0,858	Valid
	L8	0,829	Valid
	L9	0,763	Valid
Motivasi Kerja	M1	0,818	Valid
	M2	0,770	Valid
	M3	0,770	Valid
	M4	0,836	Valid
	M5	0,773	Valid
	M6	0,757	Valid
	M7	0,840	Valid
	M8	0,848	Valid
	M9	0,751	Valid

Sumber : Data diolah *SmartPLS*, 2023

Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *outer loading* yang dimana dikatakan memenuhi validitas konvergen jika nilai *outer loading* > 0,5. Maka pada Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa *loading factor* atau *outer loading* memiliki nilai diatas 0,5. Berarti indikator yang digunakan di dalam penelitian ini valid atau memenuhi *convergent validity*.

Discriminant Validity

Discriminant validity dapat dilakukan dengan melihat nilai *cross loading* dan *Fornell-Larcker Criterion*. *Cross loading* adalah nilai yang membandingkan korelasi setiap indikator terhadap variabel latennya dan variabel laten lainnya. Apabila nilai korelasi lebih besar terhadap variabel latennya sendiri daripada variabel laten lainnya maka indikator tersebut dapat menjelaskan variabel latennya dengan baik dibanding dengan variabel laten lainnya.

Tabel 3. Hasil Uji *Discriminant Validity*

	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja	0,980		
Lingkungan Kerja	0,323	0,801	
Motivasi Kerja	0,390	0,625	0,797

(Sumber : Data diolah *SmartPLS*, 2023)

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan hasil nilai akar AVE variabel korelasi disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Maka demikian, uji *discriminant validity* dengan acuan nilai akar AVE telah terpenuhi.

Uji Reliabilitas

Tahap ini menguji seberapa reliabel variabel-variabel pada model penelitian. Nilai batas *composite reliability* yang dapat diterima adalah $\geq 0,7$ dan apabila nilai *composite reliability* $\geq 0,8$ maka dapat dikatakan sangat memuaskan. Berikut merupakan hasil nilai *composite reliability* setiap variabel penelitian ini :

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's Alpha</i>	C.R	AVE	Keterangan
Disiplin Kerja	0,994	0,995	0,960	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,930	0,941	0,641	Reliabel
Motivasi Kerja	0,929	0,940	0,635	Reliabel

Sumber : Data diolah *SmartPLS*, 2023

Berdasarkan hasil pada Tabel 4 diatas diketahui bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja pada penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability* $> 0,70$ dengan demikian maka dikatakan bahwa semua variabel yang diujikan adalah reliabel memenuhi reliabilitas konstruk yang mana variabel-variabel tersebut cukup dapat dipercaya untuk dilakukan analisis selanjutnya. Berdasarkan Tabel 3 diatas menjelaskan bahwa nilai AVE pada setiap variabel memiliki nilai $> 0,5$ ini menunjukkan bahwa semua variabel di dalam penelitian ini memenuhi *criteria discriminant validity*.

Uji Hipotesis

Uji t dilakukan untuk melihat apakah terdapat signifikansi dari hubungan antar variabel dari model penelitian. Pada uji ini dapat dilihat hipotesis mana saja yang dapat diterima atau ditolak. Nilai *t-value* yang digunakan sebagai acuan dapat berupa nilai *critical value* dengan nilai $\geq 1,96$ atau *p-value* $\leq 0,05$.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Uji Pengaruh Langsung	<i>P-Value</i>	Keterangan
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja	0,020	Signifikan
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	0,000	Signifikan

Sumber : Data diolah *SmartPLS*, 2023

Berdasarkan Tabel 5 diatas disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja *p-values* sebesar $0,020 < 0,05$ (lebih kecil dari 5%) dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$. Maka, dalam hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja **diterima**.

R-Square (R^2)

Evaluasi nilai *R-square* dilakukan untuk mengetahui seberapa signifikannya pengaruh antar variabel yang diuji. Kriteria nilai R^2 terdiri dari tiga klasifikasi yaitu nilai R^2 0,67 (substansial), nilai R^2 0,33 (sedang/moderate) dan nilai R^2 0,19 (lemah/weak). Hasil nilai *R-square* adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji R^2

	<i>R-Square</i>
Motivasi Kerja	0,430

Sumber : Data diolah *SmartPLS*, 2023

Nilai *R-square* 0,430 berarti bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan motivasi kerja sebesar 43 % (sedang/moderate) sedangkan sisanya dijelaskan oleh hal lain diluar motivasi kerja.

A. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja dengan p value $0,020 < 0,05$, hasil ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja menunjukkan bahwa semakin tinggi dan semakin baik disiplin kerja yang dilakukan karyawan, maka motivasi kerja karyawan pun akan timbul dan akan semakin meningkat. Disiplin kerja menjadi sikap kepatuhan karyawan akan standar dan aturan kerja. Dengan begitu, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan senantiasa termotivasi dalam menyelesaikan seluruh pekerjaannya dengan optimal. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka motivasi kerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian pada perusahaan pabrik beton sejalan dengan penelitian terdahulu (Langda Aditya Wijaya, 2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan

B. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dengan p value $0,000 < 0,05$, hasil ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan motivasi kerja. Selain itu, ditemukan fenomena beberapa lingkungan kerja yang belum efektif sehingga karyawan merasa terganggu dan dapat menghambat proses pekerjaan.

Hasil penelitian pada perusahaan pabrik beton sejalan dengan (Audrey Josephine, 2017), mengidentifikasi adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan karyawan semakin termotivasi dalam bekerja. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, dan keduanya memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman bekerja menyebabkan karyawan merasa nyaman pula di tempat kerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji pengaruh menggunakan PLS-SEM menunjukkan bahwa semua variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja yaitu disiplin kerja (p value $0,020$) dan lingkungan kerja (p value $0,000$).

5. DAFTAR PUSTAKA

- Audrey Josephine and Dhyah Harjanti S.E., M. S. (2017) 'Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)', *jurnal AGORA*, 5(3), pp. 1–8.
- Langda Aditya Wijaya, N. L. (2019) 'Pengaruh Disiplin Kerja dan KOMPensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng).', *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 8, pp. 1–18.
- Manihuruk, C. P. and Tirtayasa, S. (2020) 'Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai', *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), pp. 296–307.
- Novriani Gultom, H. and Nurmaysaroh (2021) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 1(2), pp. 191–198. doi: 10.55047/transekonomika.v1i2.36.
- Panggabean, F. A. et al. (2022) 'Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian', *Jurnal ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 6(2), pp. 913–933.
- Panjaitan, M. (2018) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan', *Jurnal Manajemen*, 3(2), pp. 1–5.
- Pranatawijaya, V. H. et al. (2019) 'Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online', *Jurnal Sains dan Informatika*, 5(2), pp. 128–137. doi: 10.34128/jsi.v5i2.185.
- Siregar, T. A., S Hubeis, A. V. and Pandjaitan, N. K. (2015) 'Pengaruh Kepuasan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PD BPR Bank Pasar Bogor', *MANAJEMEN IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 10(1), pp. 1–8. doi: 10.29244/mikm.10.1.1-8.
- Suwanto, S. (2019) 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan', *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), p. 16. doi:

10.32493/jjsdm.v3i1.3365.

Vallennia, K., Atikah, A. and Azijah, F. N. (2020) 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek)', *Jurnal Equilibrium Management(JEM)*, 6(2), pp. 1–11. Available at: <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>