

Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Nusantara Garment Surabaya

Bowo Santoso, Tania Bella Anggraini

Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Correspondence: bowo.santoso.mnj@upnjatim.ac.id, taniabellaa31@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini dilaksanakan untuk menelaah korelasi antara motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada divisi jahit CV Nusantara Garment Surabaya. Metode pengumpulan informasi dilakukan melalui teknik wawancara mendalam dan penyebaran instrumen penelitian berupa kuesioner berskala ordinal model Likert, yang melibatkan 40 responden pada unit kerja yang dimaksud. Penelitian ini menerapkan teknik sampling jenuh sebagai prosedur pemilihan sampel, dengan pengolahan data menggunakan metode *partial least square* (PLS) dan *structural equation modeling* (SEM). Hasil penelusuran mengindikasikan hubungan bermakna dan bertautan positif antara motivasi, disiplin kerja, serta ciri-ciri lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada divisi jahit CV Nusantara Garment Surabaya.

Kata Kunci: motivasi, disiplin, lingkungan kerja, kinerja.

Abstract. This research was conducted to examine the correlation between motivation, work discipline, and work environment and their impact on employee performance in the sewing division of CV Nusantara Garment Surabaya. Data collection methodology employed in-depth interview techniques and distribution of research instruments via Likert-scale ordinal questionnaires, engaging 40 respondents within the specified work unit. This study employs saturated sampling technique as a sample selection procedure, with data processing utilizing Partial Least Square (PLS) and Structural Equation Modeling (SEM) methodologies. Research findings reveal a significant and positively correlated relationship between motivation, work discipline, and workplace environmental characteristics impacting employee performance at the stitching division of CV Nusantara Garment Surabaya.

Keywords: motivation. Discipline, work environment, performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam strategi perusahaan untuk mencapai tujuannya, menjadikannya salah satu aset paling berharga. Pekerja suatu perusahaan adalah sumber daya manusianya. Untuk mendorong kinerja karyawan, perusahaan harus menerapkan pengelolaan karyawan secara optimal. Dorongan semangat dan ketaatan profesional yang optimal, diperkuat oleh suasana organisasi yang kondusif dan konstruktif, merupakan elemen kritis dalam mengoptimalkan produktivitas sumber daya manusia di lingkungan kerja.

Peningkatan kinerja pegawai perlu memperhatikan beberapa faktor, salah satunya adalah motivasi. Agar sebuah bisnis dapat mencapai potensi penuhnya dalam mencapai tujuannya, ia harus menginspirasi para pekerjanya untuk menggunakan pikiran dan tubuh mereka untuk bekerja. Pelaku usaha juga perlu memperhatikan disiplin kerja. Disiplin di tempat kerja tidak hanya mencakup kepatuhan terhadap seluruh kebijakan dan prosedur

perusahaan, namun juga bersikap tegas ketika menghadapi karyawan yang tidak mematuhi peraturan. Dalam ranah organisasional, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berinteraksi secara kompleks mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Suasana profesional yang konstruktif mendorong para pekerja untuk menyelesaikan tugas sesuai protokol institusional dan memenuhi target yang telah ditetapkan dengan akurasi dan ketepatan waktu.

Penelitian ini dilakukan di divisi jahit CV Nusantara Garment Surabaya. Dalam ranah industri tekstil, CV Nusantara Garment merupakan entitas usaha yang berkonsentrasi pada layanan penjahitan dan pencetakan, dengan fokus khusus pada produksi berbagai kategori seragam. Perusahaan menghasilkan seragam batik, seragam profesional, seragam pendidikan, seragam olahraga, serta beragam model kaos, termasuk kaos komunitas, kaos atletik, dan kaos desain independen. Berlokasi di Jalan Manukan Kulon 1 Nomor 1, wilayah Manukan Kulon, Kecamatan Tandes, Kota Surabaya, Provinsi

Jawa Timur dengan kode pos 60185, firma tekstil ini didirikan pada tahun 2016.

Permasalahan-permasalahan yang muncul pada CV Nusantara Garment Surabaya adalah tingkat absensi karyawan yang mengalami naik-turun menunjukkan adanya masalah disiplin kerja. Kurangnya fasilitas seperti tempat istirahat yang nyaman dan tidak adanya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi menunjukkan terdapat masalah pada motivasi kerja. Terdapat juga permasalahan terkait lingkungan kerja, seperti temperatur udara dan penataan ruang kerja yang kurang nyaman, serta suara bising dari mesin yang membuat karyawan sulit berkonsentrasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (Sugiyono, 2018) dengan desain penelitian eksplanatif (Creswell & Clark, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi jahit CV Nusantara Garment Surabaya yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *sampling jenuh*, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Kinasih, 2021); (Jailani et al., 2023). Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. Sumber data penelitian ini dikumpulkan langsung dari karyawan Divisi Jahit CV Nusantara Garment Surabaya melalui penyebaran kuesioner (Anggito & Setiawan, 2018); (Ramdhan, 2021).

Penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) sebagai alat analisis utama. PLS merupakan teknik untuk membuat model yang dapat diprediksi ketika terdapat terlalu banyak variabel. Dunia pertama kali menciptakan PLS sebagai teknik yang luas

untuk memperkirakan model rute dengan banyak indikator dan variabel laten. PLS tidak mengandaikan bahwa data harus diukur dengan metrik tertentu atau ukuran sampel yang kecil, sehingga PLS merupakan pendekatan analitik yang kuat (Ghozali, 2008); (Hermawan & Amirullah, 2021).

Evaluasi model pengukuran atau model eksternal dengan indikator refleksi dilakukan menggunakan validitas konvergen, distribusi indikator, dan reliabilitas komposit untuk indikator blok (Sitio, 2021). *Convergent validity* diukur melalui korelasi antara skor variabel laten dan indikator refleksi dengan pembebanan 0,5 hingga 0,6 yang dianggap cukup. *Discriminant validity* diukur dengan menerapkan *cross loading* pada variabel laten indikator refleksi, dimana variabel indikator dengan nilai tertinggi dianggap sah. AVE dengan hasil lebih besar dari 0,5 dianggap sangat baik untuk pengukuran tersebut. *Composite reliability* dikatakan baik apabila reliabilitas kompositnya $\geq 0,7$. Model struktural dievaluasi dengan melihat nilai R^2 untuk kontrak laten dependen dan proporsi varians yang dijelaskan menggunakan ukuran uji Stone-Geiser *Q Squares*.

Teknik *resampling bootstrap* Geiser & Stone digunakan untuk pengujian hipotesis. Stabilitas estimasi dievaluasi menggunakan statistik *t* yang dihasilkan dari metode *bootstrapping* dengan parameter *t*-statistik $\geq 1,96$ dan *p*-value $\leq 0,05$. Model penelitian dinyatakan layak untuk dilanjutkan apabila memenuhi kriteria validitas konvergen dan diskriminan serta reliabilitas yang telah ditetapkan, dengan nilai R^2 yang menunjukkan tingkat prediksi memadai dan hubungan struktural yang signifikan secara statistik.

HASIL

Tabel 1
Data karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja divisi jahit CV Nusantara Garment Surabaya

Karakteristik	Frekuensi (n=40)	Persentase
Jenis Kelamin		
Pria	3	7,5%
Wanita	37	92,5%
Usia		
20 – 30 Tahun	11	27,5%
31 – 40 Tahun	14	35%
41 – 50 Tahun	14	35%
>51 Tahun	1	2,5%
Tingkat Pendidikan		
SD	1	2,5%
SMP	5	12,5%

Karakteristik	Frekuensi (n=40)	Persentase
SMA/SMK	28	70%
S1	6	15%
Lama Bekerja		
<5 Tahun	31	77,5%
5-10 Tahun	9	22,5%

Sumber : data olahan

Tabel 1 mengungkapkan komposisi demografis responden berdasarkan jenis kelamin, dengan mayoritas perempuan mencakup 37 individu, setara dengan 92,5% dari total sampel, secara signifikan mendominasi dibandingkan dengan karyawan pria. Jumlah karyawan wanita lebih banyak dibandingkan pria karena pekerjaan ini memerlukan ketekunan dan keterampilan yang tinggi, serta tidak memerlukan banyak energi atau kekuatan fisik. Responden didominasi oleh individu pada rentang usia produktif 31-40 tahun serta 41-50 tahun, yang mencakup 14 personel atau setara 35% dari keseluruhan sampel. Selanjutnya, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan menengah atas (sma/smk), tepatnya 28 individu atau sekitar 70% dari total. Temuan ini mengindikasikan bahwa pada divisi jahit CV Nusantara garment surabaya memiliki sumber

daya manusia dengan kapasitas intelektual yang memadai

Responden berdasarkan masa kerja menunjukkan mayoritas karyawan dengan pengalaman profesional kurang dari 5 tahun, yakni 31 individu atau mencapai 77,5% dari total sampel. Adapun tenaga kerja dengan rentang pengabdian 5 hingga 10 tahun tercatat sebanyak 9 personel, yang setara dengan 22,5% dari keseluruhan staf. Tabel 2 memaparkan hasil pemrosesan cross loading yang menggarisbawahi bahwa koefisien faktor muatan pada variabel motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan secara menyeluruh telah melampaui ambang 0,6. Merujuk pada temuan tersebut, dapat dikatakan bahwa segenap indikator telah memenuhi standar validitas yang dipersyaratkan.

Tabel 2
Cross Loading

Indikator	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X3)	Motivasi (X1)
X1.1	0,455845	0,484278	0,383841	0,867018
X1.2	0,491584	0,528050	0,456212	0,874854
X1.3	0,563075	0,537666	0,547828	0,924581
X1.4	0,537904	0,563886	0,652061	0,846919
X2.1	0,825636	0,668557	0,463912	0,518287
X2.2	0,718316	0,331299	0,525913	0,299502
X2.3	0,868696	0,639468	0,398347	0,504740
X2.4	0,833984	0,572056	0,492987	0,448561
X2.5	0,597637	0,463347	0,768615	0,439121
X3.1	0,557068	0,506918	0,890553	0,492933
X3.2	0,646302	0,663171	0,903350	0,546765
X3.3	0,573677	0,587509	0,931187	0,552606
Y1.1	0,652874	0,910823	0,598809	0,605054
Y1.2	0,645996	0,923375	0,565428	0,493333
Y1.3	0,646367	0,907052	0,578458	0,593119
Y1.4	0,631513	0,846487	0,597774	0,467735

Sumber : data olahan

Tabel 3
Average Variance Extracted (AVE)

	AVE	Composite Reliability
Disiplin Kerja (X2)	0,600997	0,881061
Kinerja Karyawan (Y)	0,805376	0,942969
Lingkungan Kerja (X3)	0,825412	0,934117
Motivasi (X1)	0,772303	0,931285

Sumber : data olahan

Prosedur pengukuran AVE mengungkapkan proporsi varians indikator yang terakomodasi dalam konstruk laten. Apabila nilai akar kuadrat AVE melampaui koefisien korelasional antarkonstruk, maka prasyarat validitas diskriminan akan terpenuhi sesuai standar metodologis. Ketika koefisien menembus ambang 0,5; maka keabsahan diskriminan akan teridentifikasi dengan memadai. Analisis terhadap empat variabel penelitian yaitu motivasi, disiplin, lingkungan kerja, serta kinerja karyawan mengungkapkan bahwa perhitungan composite reliability masing-masing variabel melampaui nilai standar 0,70; yang secara metodologis menegaskan kredibilitas instrumen penelitian untuk

keperluan ilmiah. Sedangkan pengujian R-Square Tabel 4 menunjukkan hasil nilai R^2 sebesar 0,597352, bahwa sebesar 59,73% variasi kinerja pegawai disebabkan oleh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi pegawai. Berbagai faktor tambahan mempengaruhi sisanya sebesar 40,27%.

Tabel 4
R-Square

	R Square
Disiplin kerja (X2)	0,597352
Kinerja Karyawan (Y)	
Lingkungan Kerja (X3)	
Motivasi (X1)	

Sumber : data olahan

Tabel 5
Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistic (O/STERR)	P Values
Motivasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,203002	0,195163	0,062253	3,260921	0,001
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,438102	0,445897	0,065779	6,660173	0,000
Lingkungan Kerja (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,245707	0,248458	0,074956	3,278034	0,001

Sumber : data olahan

Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis hubungan motivasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y) mengungkapkan koefisien jalur sebesar 0,203002 dan signifikansi statistik (P value) 0,001, yang secara metodologis berada di bawah ambang 0,05. Berdasarkan hasil pengujian empiris, dapat dirumuskan bahwa terdapat korelasi positif dan bermakna antara motivasi dan kinerja karyawan pada divisi jahit CV Nusantara Garment Surabaya. Dapat diartikan bahwa tinggi atau rendahnya motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. Tingkat motivasi kerja yang tinggi pada karyawan berkorelasi signifikan dengan pencapaian kinerja optimal. Sebaliknya, rendahnya dorongan profesional berimplikasi pada penurunan produktivitas sumber daya manusia. Penelaahan sistematis mengungkapkan korelasi substansial antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Taufiq dkk (2020) serta Hutagalung & Triastuti (2019)

mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dan bermakna secara statistik terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil faktor loading, dapat disimpulkan bahwa indikator dengan pengaruh terbesar dalam variabel motivasi kerja adalah *Safety Needs* (Kebutuhan rasa aman). Hal ini dapat dikatakan bahwa dalam memotivasi karyawannya perusahaan tidak hanya memberi motivasi berupa materi saja, tetapi harus juga memberi rasa aman pada karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini akan mendorong karyawan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya.

Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis statistik pengujian hipotesis, koefisien jalur yang terukur untuk korelasi antara disiplin dan kinerja karyawan menunjukkan nilai 0,438102, dengan signifikansi statistik (P value) terekam 0,000, yang secara tegas berada di bawah ambang kritis 0,05. Hasil penelaahan mengungkapkan adanya

hubungan positif dan bermakna antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada divisi jahit di CV Nusantara Garment Surabaya. Praktik disiplin kerja mengintegrasikan parameter kehadiran, akuntabilitas dalam eksekusi tugas, serta ketaatan pada norma-norma organisasional perusahaan, yang memengaruhi kinerja karyawan divisi jahit CV Nusantara Garment Surabaya. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian Sunarto et al (2020), yang mengindikasikan bahwa praktik disiplin kerja memberikan sumbangan signifikan pada optimalisasi produktivitas sumber daya manusia.

Disiplin kerja dapat dipahami sebagai bentuk kesadaran mendalam dan tekad para karyawan dalam mematuhi ketentuan resmi yang berlaku di perusahaan, mencakup pula norma-norma sosial yang terkandung di dalamnya. Apabila tingkat disiplin karyawan menunjukkan peningkatan, maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan mencapai kualitas yang lebih optimal. Hal ini berarti bahwa karyawan bersedia mengikuti aturan yang ditetapkan dan melaksanakan tugasnya, baik secara sukarela maupun karena kewajiban. Hasil faktor loading dapat diketahui bahwa pengaruh indikator terbesar dalam variabel disiplin kerja adalah tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan kurang disiplin ditunjukkan dengan tingkat absensi karyawan yang naik turun setiap bulannya.

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penelusuran ilmiah mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memberikan sumbangan signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi jahit CV Nusantara Garment Surabaya. Parameter lingkungan operasional, mencakup variasi termal, intensitas akustika, serta konfigurasi spasial ruang kerja, secara statistik memengaruhi produktivitas sumber daya manusia pada wilayah spesifik tersebut. Temuan penelitian konsisten dengan penelitian Pustawan & Sumartana (2019) dan Sunarto et al., (2020) yang mengindikasikan korelasi positif antara kondisi lingkungan profesional dan capaian produktif pegawai.

Penelitian Taufiq dkk (2020) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dimaknai sebagai ruang organisasional yang mencakup sekelompok individu dan berbagai infrastruktur pendukung untuk mencapai target strategis perusahaan sesuai orientasi

kelembagaan. Pengaturan ruang profesional yang kondusif dan memicu motivasional secara signifikan akan meningkatkan semangat serta dedikasi karyawan dalam menjalankan tugas. Analisis menunjukkan bahwa faktor dominan dalam penelitian ini adalah alokasi spasial yang diperlukan. Pengaturan area profesional yang cermat mampu meminimalisasi risiko pelanggaran norma keamanan dan protokol perlindungan tenaga kerja pada responden di perusahaan tersebut. Lingkungan kerja wajib didesain secara sistematis guna mengoptimalkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Fakta dilapangan akses menuju ruang divisi jahit terlalu sempit dan harus menaiki tangga tanpa pagar serta penataan meja antar penjahit yang terlalu berdempetan membuat karyawan kurang leluasa dalam bekerja.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan korelasi signifikan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang secara simultan berkontribusi terhadap kinerja karyawan pada divisi jahit CV Nusantara Garment Surabaya. Temuan penelitian mengeksplorasi keterkaitan kausal yang bermakna di antara variabel-variabel penelitian, memaparkan mekanisme interaktif yang memengaruhi produktivitas sumber daya manusia dalam struktur organisasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggito, A., Setiawan, J., 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. CV Jejak.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. 2022. *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. SAGE
- Ghozali, I. 2008. *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hermawan, S., & Amirullah, 2021. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Hutagalung, M., & Triastuti, Y. 2019. Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 123.
- Jailani, Syahrani, Jeka, & Firdaus. 2023. Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal*

Pendidikan Tambusai, 7(3), 26320–26332.

- Kinasih, A. W. 2021. The influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at PT Sai Apparel Industries Semarang. *JOBS (Jurnal Of Business Studies)*, 6(2), 147–158.
- Pustawan, W., & Sumartana, I. M. 2019. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Saraswati Design Devisi Garment di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Akses*, 11(1), 66–83.
- Ramdhan, M., 2021. *Metode Penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Sitio, V. S. S. 2021. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Panin Dubai Syariah, Tbk Jabodetabek Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(2), 125–135.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, A., Qurbani, D., & Virby, S. 2020. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 4(1), 1–13.
- Taufiq, I., Minarsih, M. M., Hasihokan L. B., 2020. The Influence of Work Environment, Work Motivation and Leadership Style on Employee Performance CV Isa Graphics (Case Study at CV Isa Graphics Offset Section). *Journal of Management*, 6.