

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Wahyu Jaya Textile

Wahyu Subagyo¹, Ketut Elly Sutrisni²

Universitas Pendidikan Nasional, Indonesia

ellysutrisni@undiknas.ac.id²

E-mail Korespondensi : wahyusubagyo714@gmail.com

Submitted: 30th November 2025 | **Edited:** 16th Dec 2025 | **Issued:** 01st January 2026

Cited on: Subagyo, W., & Sutrisni, K. E. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Wahyu Jaya Textile. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 6(1), 264-272.

ABSTRACT

This study investigates how work discipline, work motivation, and the work environment influence employee performance at PT Wahyu Jaya Textile in Denpasar. The company faces internal challenges related to productivity and performance management, making the evaluation of these factors essential. A quantitative approach was applied using a census sampling technique, involving all 33 employees as respondents. Data were collected through an ordinal-scaled questionnaire and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression with SPSS. The results show that work discipline and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, indicating that consistent adherence to rules and strong internal drive contribute directly to higher performance. Meanwhile, the work environment does not show a significant effect, suggesting that variations in physical and non-physical working conditions are not the main determinant of performance within the company. The simultaneous test confirms that all three variables collectively influence performance, with an R^2 value of 0.660, meaning 66% of performance variation is explained by the model. These findings highlight the importance of strengthening discipline and motivation as key strategies to improve employee performance at PT Wahyu Jaya Textile.

Keywords: Work discipline, Work motivation, Work environment, Employee performance, Textile industry

PENDAHULUAN

Industri tekstil merupakan salah satu sektor penting dalam perekonomian Indonesia karena berperan dalam penyediaan bahan baku sandang dan menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, industri ini menghadapi tantangan serius, seperti penurunan kapasitas produksi, persaingan produk impor, dan tuntutan konsumen terhadap produk yang lebih berkualitas serta ramah lingkungan. Perubahan teknologi dan pola kerja pada era Revolusi Industri 4.0 juga mendorong perusahaan tekstil untuk memperkuat sistem manajemen sumber daya manusia agar mampu beradaptasi

lebih cepat terhadap dinamika industri modern (Ariyani & Setiawan, 2021; Muzaki et al., 2023).

Dalam konteks sumber daya manusia, kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang saling berinteraksi, seperti disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja (Gustina, 2024; Wibowo, 2021). Disiplin kerja berperan menjaga keteraturan dan ketepatan pelaksanaan tugas, sedangkan motivasi menjadi pendorong psikologis yang menentukan komitmen serta semangat karyawan dalam mencapai target. Di sisi lain, lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, turut membentuk kenyamanan dan efektivitas proses kerja (Fitriyah & Laksmiwati, 2022; Robbins & Judge, 2022).

PT Wahyu Jaya Textile sebagai perusahaan tekstil lokal di Denpasar menghadapi beberapa kendala internal, seperti belum optimalnya sistem evaluasi kinerja dan keterbatasan fasilitas kerja. Kondisi tersebut dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan, motivasi, dan produktivitas karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut merupakan determinan penting kinerja di berbagai industri, namun pengaruhnya dapat berbeda pada masing-masing perusahaan karena perbedaan budaya kerja dan karakteristik organisasional (Firdaus et al., 2024; Acep Samsudin et al., 2024). Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap), terutama terkait pengaruh lingkungan kerja yang dalam beberapa studi ditemukan signifikan, namun pada konteks perusahaan kecil dan menengah belum selalu memberikan dampak yang sama.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wahyu Jaya Textile. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja sekaligus menambah bukti empiris mengenai faktor-faktor penentu kinerja pada sektor tekstil di Indonesia.

LANDASAN TEORI

Organizational Behavior Theory

Teori ini mempelajari bagaimana individu, kelompok, dan struktur organisasi berinteraksi serta memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks penelitian ini, Organizational Behavior Theory dipandang relevan karena mampu menjelaskan keterkaitan antara faktor internal (disiplin kerja dan motivasi) serta faktor eksternal (lingkungan kerja) terhadap kinerja karyawan. Teori ini menegaskan bahwa

perilaku dalam organisasi tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh kombinasi antara faktor pribadi, situasional, dan sistemik yang berlaku di perusahaan (Mohammed *et al.*, 2025).

Kinerja Karyawan

Secara konseptual, kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi (Wibowo, 2021). Indikator yang sering digunakan untuk mengukur kinerja karyawan meliputi kualitas hasil kerja, kuantitas penyelesaian tugas, ketepatan waktu, efisiensi penggunaan sumber daya, serta kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan (Muzaki *et al.*, 2023). Mengacu pada penelitian ini terdapat empat indikator yang dijadikan pengukuran variabel kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas penyelesaian tugas
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
4. Kedisiplinan dalam melaksanakan tugas

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai tingkat kepatuhan karyawan terhadap tata tertib, prosedur, serta norma organisasi yang berlaku (Gustina, 2024). Faktor ini dianggap memiliki peran signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan, karena perilaku yang konsisten dengan aturan perusahaan akan mendukung pencapaian tujuan organisasi (Mujtaba, 2022). Beberapa indikator disiplin kerja yang dikemukakan dalam penelitian sebelumnya meliputi: ketepatan waktu, ketaatan pada peraturan perusahaan, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, pemanfaatan sarana, keteladanan pimpinan, serta keadilan dan kompensasi (Gustina, 2024). Mengacu pada penelitian ini terdapat empat indikator yang dijadikan pengukuran variabel disiplin kerja, yaitu:

1. Ketepatan waktu
2. Ketaatan terhadap peraturan Perusahaan
3. Tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas
4. Pemanfaatan sarana kerja

Motivasi Kerja

Motivasi kerja dipahami sebagai dorongan psikologis yang terbentuk melalui interaksi kebutuhan pribadi, ekspektasi organisasi, dan insentif yang diberikan (Serhii,

2025). Indikator motivasi kerja yang umum digunakan dalam penelitian sebelumnya meliputi: (1) dorongan internal untuk mencapai target kerja, (2) imbalan atau penghargaan yang diterima karyawan, (3) kepuasan terhadap pekerjaan dan kesempatan pengembangan diri, serta (4) semangat dan komitmen dalam melakukan pekerjaan (Aditya *et al.*, 2023).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dipandang sebagai salah satu dimensi penting dalam perilaku organisasi karena menciptakan suasana yang mendorong keterlibatan, kenyamanan, serta produktivitas karyawan (Robbins & Judge, 2022). Melalui teori ini, lingkungan kerja dipahami sebagai sistem yang mampu membentuk interaksi antarindividu sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi (Ariyani & Setiawan, 2021). Indikator lingkungan kerja yang banyak digunakan dalam penelitian sebelumnya meliputi: (1) kebersihan dan kenyamanan fisik tempat kerja, (2) fasilitas yang memadai dan mendukung aktivitas kerja, (3) komunikasi efektif antara karyawan dan manajemen, serta (4) dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan (Fitriyah & Laksmiwati, 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas yang bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Wahyu Jaya Textile. Lokasi penelitian berada di Denpasar, Bali, dengan populasi berjumlah 33 karyawan aktif. Seluruh anggota populasi dijadikan sampel melalui teknik *census sampling*. Pemilihan teknik ini didasarkan pada pertimbangan ukuran populasi yang kecil sehingga pengambilan data secara keseluruhan dapat meningkatkan ketelitian serta mengurangi potensi bias sampel (Sugiyono, 2021; Etikan, 2019).

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator teoritis dari masing-masing variabel. Instrumen penelitian terdiri atas dua bagian, yaitu identitas responden dan pernyataan yang mengukur variabel disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Setiap item disusun menggunakan skala Likert ordinal 1-4 yang menggambarkan tingkat persetujuan responden. Sebelum penyebaran, kuesioner diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan dan

konsistensi alat ukur. Seluruh instrumen menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* di atas batas minimum 0,60, menandakan bahwa instrumen reliabel (Ghozali, 2021).

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Tahapan analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, dan pengujian asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, hubungan antarvariabel dianalisis melalui regresi linear berganda untuk melihat pengaruh parsial maupun simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2), uji F, dan uji t digunakan untuk menarik kesimpulan mengenai kekuatan dan signifikansi model penelitian. Penggunaan model regresi dalam penelitian ini sesuai dengan tujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antarvariabel serta menguji ketepatan model dalam memprediksi variasi kinerja karyawan (Hair et al., 2020; Sekaran & Bougie, 2020).

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,2826). Nilai korelasi tertinggi pada variabel disiplin kerja terdapat pada item X1.3 sebesar 0,756, sedangkan terendah pada X1.6 sebesar 0,624. Untuk motivasi kerja, seluruh item juga valid dengan nilai terendah 0,475 pada item X2.6. Variabel lingkungan kerja menunjukkan rentang korelasi 0,621-0,813, sementara kinerja karyawan menunjukkan rentang 0,367-0,817.

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yaitu disiplin kerja (0,850), motivasi kerja (0,853), lingkungan kerja (0,861), dan kinerja karyawan (0,791). Hasil ini menandakan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 ($> 0,05$), sehingga data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Seluruh variabel memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Disiplin kerja (VIF 1,068), motivasi kerja (VIF 1,118), dan lingkungan kerja (VIF 1,060) menunjukkan tidak adanya multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 11,686 + 0,511X_1 + 0,288X_2 - 0,166X_3$$

Hasil uji t menunjukkan bahwa:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($p < 0,001$).
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($p = 0,024$).
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($p = 0,059$).

Hasil uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel secara simultan memengaruhi kinerja karyawan ($p = 0,000$).

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,660 menunjukkan bahwa 66% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, sementara 34% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, serta konsistensi dalam menjalankan tugas menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Firdaus et al. (2024) dan Gustina (2024) yang menemukan bahwa kedisiplinan merupakan fondasi perilaku kerja yang dapat meningkatkan performa secara langsung. Konsistensi hasil penelitian menegaskan bahwa dalam konteks industri tekstil, disiplin kerja berperan besar dalam menjaga produktivitas.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan. Dorongan internal, penghargaan, dan peluang pengembangan diri menjadi aspek yang mendorong karyawan

bekerja lebih fokus dan bertanggung jawab. Temuan ini konsisten dengan kajian Acep Samsudin et al. (2024) serta penelitian Aditya et al. (2023) yang menyatakan bahwa motivasi mampu meningkatkan komitmen dan pencapaian kerja. Dalam konteks PT Wahyu Jaya Textile, motivasi karyawan tampak menjadi faktor yang lebih kuat dibandingkan lingkungan kerja fisik, terutama karena karakteristik perusahaan yang masih berkembang secara struktural.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berbeda dari disiplin dan motivasi, variabel lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa variasi kondisi fisik maupun nonfisik di tempat kerja belum menjadi faktor penentu bagi kinerja karyawan. Temuan ini berbeda dengan penelitian Ariyani & Setiawan (2021) serta Fitriyah & Laksmiwati (2022) yang menunjukkan pengaruh positif lingkungan kerja pada performa. Ketidaksiuaian ini dapat terjadi karena karakteristik usaha berskala kecil-menengah, di mana faktor-faktor seperti motivasi dan kedisiplinan lebih dominan dibandingkan aspek fasilitas fisik, yang relatif seragam di seluruh divisi.

Pengaruh Simultan Ketiga Variabel terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian simultan memperlihatkan bahwa disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini mendukung kerangka Organizational Behavior Theory yang menyatakan bahwa perilaku karyawan dipengaruhi kombinasi faktor personal dan situasional (Mohammed et al., 2025). Dengan demikian, meskipun lingkungan kerja tidak signifikan secara parsial, keberadaannya tetap berperan ketika digabungkan dengan faktor internal lainnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wahyu Jaya Textile. Karyawan yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab yang konsisten cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik. Demikian pula, motivasi yang terbentuk dari dorongan internal dan dukungan organisasi terbukti memperkuat komitmen serta efektivitas kerja.

Sementara itu, variabel lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi fisik maupun nonfisik di tempat kerja belum menjadi faktor utama yang membedakan tingkat kinerja karyawan pada perusahaan ini. Meskipun demikian, lingkungan kerja tetap berperan dalam model secara keseluruhan, terutama ketika dikombinasikan dengan aspek disiplin dan motivasi.

Secara simultan, ketiga variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan, dengan kontribusi penjelasan sebesar 66%. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja tidak dapat dilepaskan dari penguatan perilaku kerja yang teratur dan dorongan motivasional yang berkelanjutan.

Secara praktis, perusahaan perlu memprioritaskan program peningkatan disiplin dan motivasi, seperti evaluasi kinerja yang lebih terstruktur, sistem penghargaan, serta pembinaan rutin. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan pada ukuran sampel yang relatif kecil, sehingga studi mendatang disarankan melibatkan responden lebih luas dan menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan atau budaya organisasi, untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Acep Samsudin, Maharani I., & Rintalla, M. (2024). Impact of conflict and stress management on employee performance in Indonesia's textile industry. *Business Review and Case Studies*, 5(3), 386-398.
- Aditya, Y. P., Sijabat, R., & Setyorini, N. (2023). Pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(5), 1-12.
- Ariyani, R., & Setiawan, D. (2021). The effect of work environment on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. *Journal of Management Development*, 40(9), 719-731.
- Etikan, I. (2019). Sampling and sampling methods. *Biometrics & Biostatistics International Journal*, 7(3), 215-217.
- Firdaus, M., Cik, I. S., & Fauzi, M. (2024). The effect of motivation, work discipline, and work environment on employee performance. *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship, and Innovation*, 3(1), 15-28.
- Fitriyah, A. N., & Laksmiwati, H. (2022). Hubungan antara iklim organisasi dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan PT X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi Perekonomian*, 9(7), 49-60.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS* (10th ed.). Universitas Diponegoro.
- Gustina, R. (2024). Disiplin kerja dan faktor yang memengaruhi performa karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 112-121.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2020). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage.

- Mohammed, S., Khan, R., & Ahmad, T. (2025). Organizational behavior and employee outcomes: An integrative framework. *Journal of Organizational Psychology*, 25(1), 12-27.
- Mujtaba, B. G. (2022). Workplace management lessons on employee recruitment challenges, furloughs, and layoffs during the Covid-19 pandemic. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 10(1), 13-29.
- Muzaki, F. I., Sari, W. U., Putri, I. K., Arianto, R. S., & Putra, R. S. (2023). Factors affecting employee performance: Motivation, leadership, work environment, and achievement. *Greenomika*, 5(1), 52-60.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business* (8th ed.). Wiley.
- Serhii, P. (2025). Scaling retail business: Growth strategies for retail chains. *International Journal of Retail Studies*, 5(3), 12-20.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wibowo, A. (2021). Manajemen kinerja dalam perspektif organisasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(3), 201-210.