

## Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)

Bambang Sunatar<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Institut Agama Islam Negeri Sorong, Sorong, Indonesia

\*Email korespondensi: [bambangsunatar1980@gmail.com](mailto:bambangsunatar1980@gmail.com)

### Abstract

*Conceptually, work discipline and a conducive work environment allow employees to work optimally. This study aims to determine the influence of work discipline and work environment on employee performance at PDAM Tirta Remu Sorong West Papua. Quantitative research with a population of 65 employees is used. This study census the entire population. The data was obtained through a questionnaire distributed to all employees as sample members. Next, the data obtained are tabulated and analyzed using multiple linear regression. Test the hypothesis using the IBM SPSS Software Version 26 assisted t-test and F-test. The results show that; Work discipline and work environment have a positive and significant effect on employee performance with a contribution of 94.6%. Meanwhile, partially work discipline and work environment have a positive and insignificant effect on employee performance. The better the discipline and work environment of employees, the better the performance of these employees. In other words, employee performance that can accelerate organizational goals can be realized if employee work discipline and the work environment can be optimized.*

*Keywords: employee performance; work discipline; work environment.*

### PENDAHULUAN

Di era globalisasi, setiap perusahaan baik perusahaan bisnis maupun perusahaan sosial selalu terdiri dari beberapa komponen (sumber daya) yang terintegrasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Gie, 2016). Salah satu sumber daya yang sangat menentukan adalah sumber daya manusia (Widyaningrum, 2017). Secara garis besar, sumber daya manusia adalah manusia memiliki kemampuan terintegrasi yang ditandai dengan pola pikir dan kekuatan fisik yang baik (Hasibuan, 1987). Keunggulan dan keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Manusia adalah penggerak, perencana, pembuat inovasi dan merupakan pekerja yang merupakan aset bagi perusahaan (Sedarmayanti, 2017). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya bekerja secara optimal. Kinerja yang baik akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan (Runtunuwu *et al.*, 2017).

Setiap perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi, sehingga mampu meningkatkan kinerja (Oakland, 2007). Disiplin kerja merupakan tindakan dan perilaku seseorang menurut aturan organisasi untuk meningkatkan pemahaman dan kemauan seseorang agar tidak melakukan kelalaian atau penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan (Hanafi & Zulkifli, 2018). Disiplin kerja merupakan aspek penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Dalam suatu perusahaan, pimpinan perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja dan kinerja karyawan, serta memonitoring karyawan dalam menanamkan disiplin kerja (Nugraheni *et al.*, 2022). Kedisiplinan juga merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Ferdinandus, 2020). Disiplin yang tinggi dapat membantu meningkatkan kinerja. Tujuan perusahaan dapat tercapai jika karyawan senang bekerja serta berkeinginan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal (Siagian, 2004; Suryawan & Salsabilla, 2022). Seorang karyawan dengan disiplin yang tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan tertib walaupun tanpa pengawasan dari atasan, tidak mencuri waktu kerja, serta menaati peraturan tanpa ada paksaan (Rahmawati & Yusuf, 2021). Kinerja karyawan selain dipengaruhi oleh disiplin kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Firmansyah *et al.*, 2020; Lesmana & Damanik, 2022).

Lingkungan kerja merupakan tempat di mana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal (Putri *et al.*, 2019). Lingkungan kerja juga dapat memengaruhi emosi karyawan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Karyawan yang menyukai lingkungannya akan membuat karyawan tersebut betah di tempat kerja, sehingga waktu kerja dapat digunakan secara efektif dan membuat prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja meliputi hubungan kerja antar sesama karyawan dan hubungan kerja antar sesama karyawan, hubungan kerja antara bawahan dengan atasan, dan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja (Rulysca, 2020; Wahyuni & Budiono, 2022). Lingkungan kerja yang baik, tenang, dan nyaman akan menciptakan kepuasan bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat, pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, dan hubungan kerja antar manusia (Nurkholifa & Budiono, 2022).

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan salah satu unit usaha milik daerah yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum (Rumatarai, 2017). Berdasarkan data KompasTV (2022), pada akhir November 2022 terlihat adanya keluhan warga yang ingin mendaftar untuk mendapatkan air bersih, namun hingga saat ini belum direalisasikan PDAM Kota Sorong. Selanjutnya dilakukan observasi awal di kantor PDAM, terlihat kondisi lingkungan kerja karyawan kurang kondusif. Hal ini terlihat dari tata ruang kerja, sirkulasi, dan pencahayaan serta terlalu rendahnya sekat pembatas antar karyawan. Hal ini menyebabkan karyawan menjadi kurang fokus bekerja dan membuat lingkungan kerja kurang kondusif. Lingkungan kantor yang kurang nyaman karena masih ada karyawan yang merokok di dalam ruangan ber AC dan masih banyak lampu kantor yang belum diganti menimbulkan kurangnya penerangan cahaya. Karyawan juga merasa kurang nyaman berada di dalam ruang karena suara bising dari luar seperti suara mobil. Karyawan yang telat masuk kantor dan juga minimnya jumlah karyawan menjadikan kinerja PDAM menjadi tidak optimal (Lestari *et al.*, 2021).

Meskipun cukup banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, penelitian ini fokus pada dua variabel penting, yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja. Kedua variabel tersebut diduga menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini didasarkan pada argumen bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu memberikan hasil kerja yang optimal pada PDAM Tirta Remu Sorong Papua Barat. Dengan kata lain, kajian ini menjadi penting untuk dilakukan. PDAM merupakan usaha milik daerah yang memberikan layanan bagi masyarakat umum. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pada perusahaan tersebut perlu dilakukan. Tujuannya agar perusahaan mampu meningkatkan kualitas kerja sehingga berimplikasi pada tercapainya tujuan dan mampu memberikan layanan yang optimal kepada masyarakat luas. Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM kota Sorong.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Disiplin Kerja**

Disiplin dapat diartikan sebagai sikap menghargai, menghormati dan menaati peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta siap menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan (Siswanto & Sastrohadiwiryono, 2003). Disiplin juga merupakan suatu kekuatan yang tumbuh dalam tubuh pekerja yang menyebabkan pekerja menyesuaikan diri untuk tunduk secara sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai kerja (Ferdinandus, 2020). Selain itu, disiplin kerja juga merupakan sikap dan perilaku yang mencerminkan tingkat kepatuhan atau ketaatan terhadap berbagai peraturan yang berlaku dan tindakan korektif terhadap pelanggaran peraturan dan standar yang ditetapkan dalam organisasi (Siagian, 2004; Salim & Ernanda, 2023). Dengan demikian, pelanggaran peraturan yang ada dalam organisasi mencerminkan karyawan tersebut memiliki kedisiplinan yang buruk. Sebaliknya, ketika karyawan mematuhi anggaran dasar organisasi mencerminkan kondisi disiplin yang baik (Rahmawati & Yusuf, 2021).

Beberapa pengertian disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap yang mencerminkan ketaatan dan ketepatan terhadap suatu aturan yang bersifat *in-personal* untuk mempertahankan keberadaan suatu

organisasi. Disiplin yang baik menunjukkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Prinsip-prinsip kedisiplinan yang dikemukakan Ranupandojo & Husnan (2000) yakni: (a) Disiplin dilakukan secara pribadi. Disiplin dilakukan dengan memberikan teguran kepada karyawan. (b) Disiplin harus konstruktif. Selain memberikan peringatan dan menunjukkan kesalahan yang dilakukan karyawan, harus disertai dengan saran bagaimana seharusnya dilakukan agar tidak mengulangi kesalahan yang sama. (c) Pelanggaran disiplin harus dilakukan tindakan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan. (d) Keadilan dalam disiplin sangat diperlukan. Dalam tindakan disipliner dilakukan secara adil dan tanpa pilih kasih. (e) Pemimpin tidak boleh absen saat mendisiplinkan seorang karyawan. Disiplin harus dilakukan di hadapan karyawan secara langsung. (f) Setelah mendisiplinkan sikap pimpinan harus kembali wajar. Sikap yang wajar harus dilakukan terhadap karyawan yang telah melakukan kesalahan.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Wursanto, 2009). Lingkungan kerja juga berarti keseluruhan alat dan bahan yang ditemui, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja baik sebagai individu maupun sebagai kelompok (Siagian, 2004). Kesehatan fisik dan mental karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan dapat menjadi stres, sakit atau terluka di tempat kerja jika lingkungan kerja kurang diperhatikan. Oleh karena itu, gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan, dan lingkungan perlu dikendalikan (Rulysca, 2020). Lingkungan kerja fisik adalah seperangkat faktor fisik dan suasana fisik di suatu tempat kerja (Gie, 2016). Dari beberapa pendapat di atas, lingkungan kerja fisik adalah suatu kondisi fisik yang ada disekitar yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik juga merupakan segala keadaan bentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan non fisik menurut Sedarmayanti (2017) adalah semua keadaan yang berhubungan dengan hubungan kerja, hubungan baik dengan atasan dan hubungan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat dideteksi oleh indera manusia, tetapi dapat dirasakan (Hanafi & Zulkifli, 2018). Menurut (Wursanto, 2009) rasa aman terhadap karyawan dalam menjalankan tugasnya, loyalitas yang bersifat dua dimensi, dan rasa kepuasan antar karyawan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan non fisik.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ciptoningrum, 2013; Runtuwuwu *et al.*, 2017). Kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal yaitu, kemampuan, keinginan dan lingkungan (Murphy, 2020). Semangat kerja yang tinggi dapat diciptakan dari karyawan membuat organisasi dapat berjalan dengan lancar dengan dukungan sesuatu yang disebut kinerja (Salim & Ernanda, 2023).

Murphy (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Menurut Mangkunegara & Prabu (2005) indikator kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh empat faktor yaitu: (1) *Quality of work*, kualitas kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. (2) Kuantitas kerja, jumlah kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. (3) Tanggung jawab, kemampuan seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung risiko dari keputusan atau tindakannya. (4) Sikap, suatu kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi pekerjaan secara maksimal. Dari beberapa pendapat di atas kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai agar setiap karyawan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan. Penilaian kinerja merupakan suatu proses perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan perusahaan.

### **Pengaruh antar Variabel**

Disiplin menjadi fungsi penting bagi keberlangsungan organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan meningkatkan prestasi kerja (Suryawan & Salsabilla, 2022; Putri *et al.*, 2019). Seorang karyawan

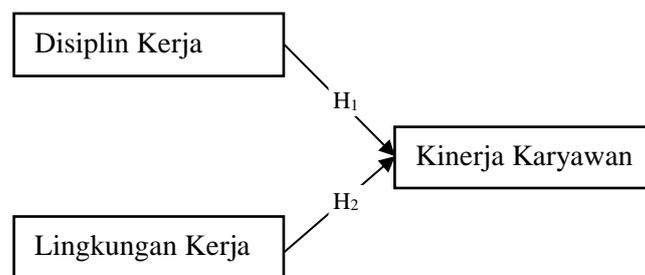
dengan disiplin yang tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan tertib walaupun tanpa pengawasan yang cermat dari atasan, tidak mencuri waktu kerja, serta menaati peraturan tanpa ada paksaan, (Hidayati *et al.*, 2019). Disiplin kerja merupakan cara untuk mencerminkan perilaku atau kebiasaan, kelompok atau masyarakat terhadap kepatuhan terhadap kebijakan serta prinsip etika yang diterapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan (Firmansyah *et al.*, 2020).

H1: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan (Mukhlis *et al.*, 2020). Lingkungan kerja yang nyaman bagi perusahaan dapat meningkatkan kinerja (Nurkholifa & Budiono, 2022). Perusahaan yang ingin menciptakan suasana kerja yang baik harus memerhatikan kondisi kerja (Fitri *et al.*, 2021). Di sisi lain, karyawan akan mendapatkan hasil dalam pengembangan diri sehingga mampu meningkatkan prestasi kerjanya yang dapat memengaruhi kinerja perusahaan. Lingkungan kerja yang memadai dan mengikuti kondisi kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Lingkungan kerja menggambarkan kondisi geografis yang secara langsung dapat memengaruhi kondisi seseorang yang menjalankan pekerjaannya (Rulysca, 2020; Masitoh *et al.*, 2020).

H2: Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antar variabel dapat dilihat dari kerangka konseptual pada Gambar 1.



**Gambar 1. KERANGKA KONSEPTUAL**

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filosofi (Sugiyono, 2017). Penelitian kuantitatif dilakukan untuk mengetahui nilai variabel bebas baik satu atau lebih variabel (Siregar, 2017; Ghazali, 2018). Penelitian ini menganalisis hubungan kausalitas antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian memiliki tujuan untuk memberikan deskripsi dan analisis pengaruh antar variabel dengan fenomena yang terjadi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Remu Sorong Papua Barat yang berjumlah 65 orang yang terdiri dari wakil direktur, manajer operasional, pembelian, bagian sumber daya manusia, bagian produksi, administrasi, *supervisor*, dan pekerja. Jumlah populasi dalam penelitian ini di bawah 100 sehingga seluruh populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017). Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner berskala Linkert (skala 1-5). Hasil jawaban responden ditabulasi dan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda dengan *software* IBM SPSS versi 26.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Karakteristik responden dikategorikan atas jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan. Pertama, berdasarkan jenis kelamin, jumlah responden berjumlah 20 orang (31%) laki-laki dan 45 orang (69%) perempuan. Kedua, berdasarkan usia, jumlah responden yang memiliki usia < 30 tahun sebanyak 25 orang (39%), usia 30-40 tahun sebanyak 25 orang (39%), dan 15 orang (22%) berusia > 40 tahun. Ketiga, berdasarkan masa kerja, jumlah responden dengan masa kerja < 5 tahun sebanyak 25 orang

(39%), masa kerja 5-10 tahun sebanyak 25 orang (39%) dan masa kerja > 10 tahun sebanyak 15 orang (22 %). Terakhir, responden berdasarkan pendidikan, jumlah responden berdasar tingkat pendidikan SLTA-D3 sebanyak 20 orang (31%), pendidikan S1-S2 sebanyak 45 orang (69%).

### Hasil Uji Validitas

**Tabel 1.**  
**HASIL UJI VALIDITAS**

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	1	0,434	0.2441	Valid
	2	0,267	0.2441	Valid
	3	0,249	0.2441	Valid
	4	0,343	0.2441	Valid
	5	0,460	0.2441	Valid
	6	0,496	0.2441	Valid
	7	0,255	0.2441	Valid
	8	0,299	0.2441	Valid
	9	0,419	0.2441	Valid
	10	0,605	0.2441	Valid
	11	0,615	0.2441	Valid
	12	0,514	0.2441	Valid
	13	0,268	0.2441	Valid
	14	0,287	0.2441	Valid
	15	0,512	0.2441	Valid
	16	0,452	0.2441	Valid
	17	0,399	0.2441	Valid
	18	0,420	0.2441	Valid
	19	0,271	0.2441	Valid
	20	0,250	0.2441	Valid
	21	0,258	0.2441	Valid
	22	0,279	0.2441	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	1	0,267	0.2441	Valid
	2	0,287	0.2441	Valid
	3	0,331	0.2441	Valid
	4	0,331	0.2441	Valid
	5	0,299	0.2441	Valid
	6	0,243	0.2441	Valid
	7	0,243	0.2441	Valid
	8	0,374	0.2441	Valid
	9	0,422	0.2441	Valid
	10	0,299	0.2441	Valid
	11	0,277	0.2441	Valid
	12	0,299	0.2441	Valid
	13	0,297	0.2441	Valid
	14	0,281	0.2441	Valid
	15	0,292	0.2441	Valid
	16	0,291	0.2441	Valid
	17	0,257	0.2441	Valid
	18	0,375	0.2441	Valid
	19	0,265	0.2441	Valid
	20	0,281	0.2441	Valid
	21	0,242	0.2441	Valid
	22	0,268	0.2441	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,298	0.2441	Valid
	2	0,244	0.2441	Valid
	3	0,288	0.2441	Valid
	4	0,281	0.2441	Valid
	5	0,271	0.2441	Valid
	6	0,284	0.2441	Valid

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
	7	0,244	0.2441	Valid
	8	0,247	0.2441	Valid
	9	0,255	0.2441	Valid
	10	0,277	0.2441	Valid
	11	0,246	0.2441	Valid
	12	0,292	0.2441	Valid
	13	0,273	0.2441	Valid
	14	0,359	0.2441	Valid
	15	0,266	0.2441	Valid
	16	0,260	0.2441	Valid
	17	0,582	0.2441	Valid
	18	0,270	0.2441	Valid
	19	0,242	0.2441	Valid
	20	0,279	0.2441	Valid
	21	0,582	0.2441	Valid
	22	0,266	0.2441	Valid

Sumber: Hasil SPSS (2022)

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Sebuah kuesioner dianggap valid jika pertanyaan dalam kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Dalam penelitian ini, validitas digunakan untuk mengetahui validitas dari suatu pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner yang diberikan kepada responden. Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dapat dikatakan bahwa instrumen valid (Ghozali, 2018). Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 1. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel. Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan tiap variabel memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Oleh karena itu, seluruh pertanyaan dalam instrumen penelitian ini dianggap cocok dan valid sebagai alat ukur.

### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 2.**  
**HASIL UJI RELIABILITAS**

Variable	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,647	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,636	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,280	Reliabel

Sumber: Hasil SPSS (2022)

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika seseorang yang menjawab pernyataan-pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu karena setiap pertanyaan akan mengukur hal yang sama (Ghozali, 2018). Pengujian reliabilitas menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0,60 (Ghozali, 2018). Detail hasil uji reliabilitas data dapat dilihat pada Tabel 2. Berdasarkan Tabel 2, terlihat nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0,60 untuk seluruh variabel. Dengan demikian, seluruh indikator dalam variabel dikatakan reliabel dan layak sebagai instrumen penelitian.

### Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji regresi parsial (uji t) merupakan teknik uji yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Uji t dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap lingkungan kerja dengan nilai signifikansi 0,806. Oleh karena itu, hipotesis 1 yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Variabel lingkungan kerja juga tidak berpengaruh terhadap lingkungan kerja dengan nilai signifikansi 0,168. Oleh karena itu, hipotesis 2

yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak.

**Tabel 3.**  
**HASIL UJI REGRESI PARSIAL**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	95.098	23.910		3.977	.000
Disiplin kerja	.198	.072	-.032	1.240	.805
Lingkungan kerja	.179	.129	-.179	1.396	.168

Sumber: Hasil SPSS (2022)

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini tidak sejalan dengan Satedjo (2017) dan Saputri *et al.* (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang patuh terhadap peraturan akan memahami peraturan yang berlaku dan memahami konsekuensi apabila melakukan tindakan indisipliner yang membuat mereka berperilaku disiplin dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat (Agustriani *et al.*, 2022). Kajian lain juga memperlihatkan adanya hubungan baik di antara variabel kinerja dengan disiplin kerja (Wahyudi, 2019). Dengan kata lain, semakin tinggi disiplin kerja karyawan, semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut. Hasil yang berbeda dalam penelitian ini mungkin terjadi karena kecilnya jumlah sampel. Meskipun hasil penelitian gagal membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, perusahaan harus menerapkan aturan-aturan dan kebijakan-kebijakan terkait disiplin kerja karena dampak positifnya terhadap kinerja karyawan dan efek lanjutannya terhadap kinerja perusahaan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Warongan *et al.* (2022) dan Febbyani & Masman (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Penelitian ini bertentangan dengan penelitian Masitoh *et al.* (2020) dan Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kondisi tempat kerja yang menuntut untuk bekerja lebih baik, fasilitas kerja yang mendukung, ketersediaan alat bantu kerja, lingkungan kerja yang cukup nyaman dan keamanan saat bekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Widyaningrum, 2017; Siagian, 2004). Semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan (Lesmana & Damanik, 2022). Meskipun hasil penelitian gagal membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini gagal membuktikan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja dikarenakan jumlah sampel yang relatif kecil dan kurangnya variabel yang diteliti. Oleh karena itu, hal tersebut merupakan keterbatasan dalam penelitian ini. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah sampel dengan menambah jumlah responden dari cabang yang lain serta variabel lain seperti kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122. <https://doi.org/10.33373/jtp.v6i1.3930>
- Ciptoningrum, Palupi. 2013. *Pentingnya Pengembangan Sumber Daya Manusia*. <http://www.academia.edu/3841948/pentingnya> [Diakses 05 februari 2018]
- Febbyani, A., & Masman, R. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apatel. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(4), 725–735.
- Ferdinandus, S. (2020). Effect of discipline on employee performance through total quality management as mediation variables. *Management Science Letters*, 10(12), 2905–2912. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.4.016>
- Firmansyah, A., Maupa, H., Taba, I., & Hardiyono, H. (2020). The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Work Discipline on Employees' Performance Of Samsat Office, Makassar. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 2(2), 72–78. <https://doi.org/10.26487/hjbs.v2i2.336>
- Ghozali, I. (2018). *Multivariate analysis application with IBM SPSS 25*.
- Gie, L. (2016). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta.
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406–422. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1702>
- Hasibuan, M. S. (1987). *Ekonomi Pembangunan Dan Perekonomian Indonesia*. Armico.
- Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 9(12), 391–398. <https://doi.org/10.29322/ijsrp.9.12.2019.p9643>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- KompasTV. (2022). *DPR Geram Pimpinan PT Tirta Remu Sorong Mangkir Dari Panggilan*. Kompas TV Sorong. <https://www.kompas.tv/article/358758/dpr-geram-pimpinan-pt-tirta-remu-sorong-mangkir-dari-panggilan>
- Lesmana, M. T., & Damanik, F. A. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 36–49. <https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.26>
- Lestari, A., Ula, S. N. N., & Kalagison, M. D. (2021). Pengembangan Sumberdaya Manusia dalam Pelayanan Publik (Studi Kasus PT.Tirta Remu Kota Sorong). *Jurnal Noken: Ilmu-Ilmu Sosial*, 7(1), 54–64. <https://doi.org/10.33506/jn.v7i1.1555>
- Mangkunegara, & Prabu, A. (2005). Perilaku dan Budaya Organisasi. *Refika Aditama, Bandung*.

Bambang Sunatar. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)

- Masitoh, I., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 301-317. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3704>
- Mukhlis, Adam, M., & Djalil, M. A. (2020). the Effect of Work Discipline, Work Ethic and Work Environment on Work Motivation and Its Impact on Employee Performance of Aceh Education Office Province of Aceh, Indonesia. *International Journal of Social Science and Economic Research*, 05(03), 687–700. <https://doi.org/10.46609/ijsser.2020.v05i03.007>
- Murphy, K. R. (2020). Performance evaluation will not die, but it should. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 13–31. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12259>
- Nugraheni, J., Pawenang, S., & Mursito, B. (2022). Analisis Kinerja Karyawan di PT Intan Pariwara Klaten. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 337-346. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16512>
- Nurkholifa, N., & Budiono, B. (2022). Peran Mediasi Organizational Commitment Pada Pengaruh Work Environment Terhadap Employee Performance Pada Karyawan PT. Asuka Engineering Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 329–343.
- Oakland, J. S. (2007). *Total Organizational Excellence*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780080519333>
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). the Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline. *International Journal of Research - Granthaalayah*, 7(4), 132–140. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v7.i4.2019.882>
- Rahmawati, A., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Journal.Feb.Unmul.Ac.Id*, 18(2), 173–177.
- Ranupandojo, H., & Husnan, S. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: BPFE-UGM*.
- Rulysca, P. A. (2020). Determinasi Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1383-1393. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1383-1393>
- Rumatarai, M. H. (2017). *Studi Evaluasi Pemanfaatan Debit Sumber Air Kali Remu Untuk Kebutuhan Air Bersih Kota Sorong*. Brawijaya University. [http://repository.ub.ac.id/7595/1/Rumatarai%2C Marthina Hermina.pdf](http://repository.ub.ac.id/7595/1/Rumatarai%2C%20Marthina%20Hermina.pdf)
- Runtunuwu, H. J., Lopian, J., & Dotulong, L. (2017). Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Sinergi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 6(2), 81–89.
- Salim, F., & Ernanda, Y. (2023). Effect of work discipline, work environment and work motivation on employee performance at PT. Autostar Mandiri Technotama. *Journal of Management Science (JMAS)*, 6(1), 5–9.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42.
- Satedjo, A. D. (2017). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. modern widya tehcnical cabang jayapura. *Agora*, 5(3).

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2004). *Human Resource Management*, Jakarta, PT. Earth Literacy.
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif* (4th ed.). Kencana.
- Siswanto, B., & Sastrohadiwiryono, D. R. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi 2*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (25th ed.). CV. Alfabeta.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.37481/sjr.v2i3.84>
- Wahyuni, A., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 769–781.
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 963–972.
- Widyaningrum, M. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wursanto, I. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi, Lingkungan Kerja Pegawai*. Yogyakarta: Andi Offset.