

DAMPAK DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PEMBERDAYAAN SOSIAL BINA REMAJA (BPSBR)

Widwi Handari Adji¹⁾
Wilma Zuarko Adji²⁾

¹⁾Politeknik Piksi Ganesha, widwihandari@gmail.com

ABSTRACT

This is a causal associative study employing observation and questionnaire approaches to explore the impact of discipline and work environment on employee performance at BPSBR Cimahi, with a total of 50 respondents.

The variables of discipline and work environment at BPSBR Cimahi were found to be in the good category. Employees are respectful and understand the importance of following all rules and regulations.

Employees consider the physical environment to be quite comfortable and pleasant to work in, as well as non-physical variables such as the relationship between employees and supervisors, relationships with coworkers, and those participating in BPSBR.

Employee performance is positively influenced by 0.461 or 46.1 percent when discipline and work environment variables are combined, whereas the remaining 53.9 percent is influenced by variables outside of this study.

Keywords: discipline; work environment; employee performance

PENDAHULUAN

Dari sekian banyak komponen di dalam suatu organisasi, pegawai sebagai sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen paling penting dan tidak dapat diabaikan perannya dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi. Kinerja pegawai yang baik adalah kunci penentu keberhasilan suatu organisasi sebagai perencana, pemikir dan tokoh penggerak dalam usaha-usaha pencapaian tujuan.

Mangkunegara (2002) dalam bukunya menjelaskan kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang meliputi mutu maupun kuantitas kerja yang dilakukan individu/pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan peran, kewajiban dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya. Organisasi yang baik bisa meningkatkan kinerja pegawainya antara lain dengan penegakkan disiplin dan membangun suasana kerja yang baik melalui penerapan disiplin pegawai yang baik pula.

Pegawai bukan hanya dipandang sebagai sumber daya namun lebih dari itu.

Pegawai adalah modal, aset bahkan merupakan investasi dari sebuah organisasi. Namun, pegawai yang memiliki kemampuan yang tinggi, cakap dan terampil saja ternyata tidak cukup tanpa didukung dengan kedisiplinan yang tinggi terhadap tugas dan pekerjaannya. Disiplin kerja bukan hanya perihal mentaati peraturan dan hukuman yang diterapkan oleh organisasi, walaupun terkadang perusahaan memberlakukannya untuk membuat pegawainya terbiasa menjaga kedisiplinan. Penegakkan disiplin yang baik akan memberikan keuntungan bagi organisasi, misalnya membuat pegawai bias menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, mengurangi berbagai kerusakan, memperkecil ketidakhadiran pegawai, juga yang paling penting adalah terbentuknya sumberdaya manusia yang lebih bermutu yang pada akhirnya adalah meningkatnya kinerja pegawai dan organisasi. (Syarkani, 2017)

Perilaku disiplin seharusnya terbentuk secara otomatis dalam diri semua pegawai dan manajemen melalui

peningkatan rasa percaya diri. Perilaku disiplin tinggi yang dimiliki oleh pegawai akan membuat pegawai dapat melaksanakan semua tugas-tugasnya dengan baik serta dapat melayani pihak-pihak yang terkait dengan organisasi dengan baik sesuai dengan bidang pekerjaannya. (Kurbani, 2018) Selain itu dengan kedisiplinan yang tinggi, pegawai akan mampu memakai dan merawat semua sarana dan prasarana organisasi dengan sebaik-baiknya, dan pada ujungnya, para pegawai mampu menghasilkan kinerja tinggi sesuai tujuan organisasi. Kemampuan manajemen dalam menerapkan disiplin kerja akan sangat berpengaruh untuk menentukan arah keberhasilan ataupun kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan. (Kristanti & Lestari, 2019)

Selain pegawai yang disiplin, aspek yang cukup penting dalam membangun kinerja pegawai adalah kondisi dan suasana ketika para pegawai bekerja dan berinteraksi dengan sesama pegawai, relasi antara pimpinan dengan bawahan dan juga *work environment* (lingkungan) yang berhubungan dengan sarana dan prasarana kerja atau dalam hal ini semua itu termasuk dalam faktor lingkungan kerja. Sedarmayanti (2013:23) menyampaikan bahwa lingkungan kerja adalah suatu lokasi dimana suatu kelompok berada yang didalamnya terdapat sarana-sarana pendukung yang dibutuhkan untuk menyelesaikan target dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan. Sejalan dengan pernyataan Siagian (2014) yang memberi pemahaman bahwa lingkungan kerja adalah entitas, tempat para pegawai suatu organisasi melakukan pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan padanya. Dengan lingkungan kerja yang mendukung, nyaman dan memudahkan pekerjaan, maka tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai bisa dilaksanakan dengan baik, sehingga sasaran bisa dicapai. (Ginanjari Ahmad, 2013).

Salah satu Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat Balai Pemberdayaan Sosial Bina Remaja (BPSBR) yang berdiri sejak tahun 2000. Tugas BPSBR adalah memberikan pembinaan bagi remaja yang bermasalah dalam kesejahteraan sosial serta bertanggungjawab melaksanakan pemberdayaan remaja putus sekolah terlantar melalui program-program dan kegiatan pelayanan sosial mulai dari tahap pra seleksi, seleksi, penerimaan, pelayanan, penyaluran, pembinaan lanjut dan terminasi. BPSBR Cimahi merupakan instansi pemerintah yang tugas utamanya adalah melayani publik dengan baik, yaitu dengan efektif, efisien, transparan dan akuntabel. (Veranita & Hatimatunnisani, 2021) Para pegawai BPSBR tentulah diharapkan memiliki kinerja yang cukup tinggi.

Berdasarkan hasil observasi awal, beberapa permasalahan yang acapkali ditemui terkait kinerja pegawai adalah berhubungan dengan disiplin dan lingkungan kerja. Beberapa kasus misalnya pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan, juga penggunaan jam kerja untuk kepentingan pribadi, tidak masuk kerja tanpa keterangan, juga kurangnya ketaatan pada aturan waktu kerja seringkali jadi penghambat dalam kinerja. Kinerja pegawai juga diduga terpengaruh oleh lingkungan kerja yang kurang nyaman, sehingga produktivitas pegawai sering terganggu. Beberapa gangguan pada kondisi fisik lingkungan kerja Antara lain: karena beberapa bagian ruangan masih dalam perbaikan, banyak barang-barang dan dokumen yang tertata kurang rapi, ditambah dengan keadaan yang cukup bising, dan sirkulasi udara serta ukuran ruangan yang kurang mendukung membuat konsentrasi dan fokus pegawai terganggu. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dampak disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja di BPSBR

Cimahi, karena permasalahan-permasalahan di atas.

Adapun yang menjadi Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁ : diduga disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

H₂ : diduga lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

H₃ : diduga ada disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif kausal untuk menguji dampak disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui pengamatan lapangan, wawancara, studi pustaka dan penyebaran angket. Metode penelitian yang dipakai adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi berganda, dengan sampel sebanyak 50 orang pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa seluruh pertanyaan yang diajukan terhadap responden sebagai instrumen penelitian layak untuk digunakan, karena nilai signifikansi dari r_{hitung} lebih kecil dari taraf nyata $\alpha = 0.05$. Dan berdasarkan uji reliabilitas diperoleh bahwa kuestioner yang digunakan memiliki keandalan karena nilai Cronbach's Alpha > 0.6 . Sehingga bisa disimpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan sudah valid dan reliable.

Hasil pengolahan data menunjukkan persamaan regresi: $Y = 6.910 + 0.684 X_1 + 0.511 X_2 + e$

Dapat dikatakan bahwa variabel disiplin (X_1) dan lingkungan kerja (X_2)

berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) di BPSBR Cimahi.

Uji t

Pengujian hipotesis secara persial (uji t) memberikan hasil:

1. Koefisien regresi untuk variabel disiplin (X_1) = 0.684 dengan nilai t_{hitung} 2.938 dan signifikansi 0.005 (lebih kecil dari taraf nyata $\alpha = 0.05$), menunjukkan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BPSBR Cimahi.
2. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0.511 dengan nilai t_{hitung} 2.748 dan signifikansi 0.008 (lebih kecil dari taraf nyata $\alpha = 0.05$), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BPSBR Cimahi.

Uji F

Nilai F_{hitung} sebesar 20.101 dengan signifikansi 0.000 (lebih kecil dari taraf nyata $\alpha = 0.05$), menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BPSBR Cimahi .

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi sebesar 0.461 menunjukkan bahwa sebesar 46,1% keberagaman pada variabel Y (kinerja) dapat dijelaskan oleh seluruh variabel X (disiplin dan lingkungan kerja) pada regresi yang terbentuk, dan sisanya sebesar 53,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

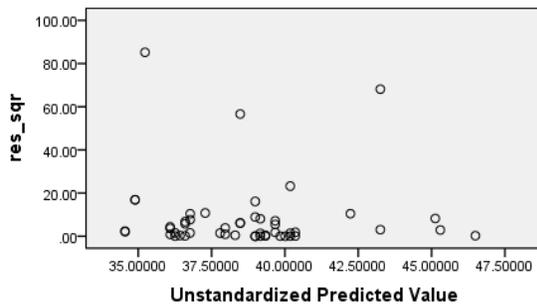
Uji Normalitas

Variabel penelitian memiliki nilai signifikansi 0.200 sehingga dapat dikatakan bahwa data memenuhi asumsi normal.

Uji Multikolinieritas

Untuk seluruh variabel bebas diperoleh nilai Tolerance sebesar 0.643 (TOL > 0.1) dan nilai VIF sebesar 1.556 (VIF < 10) artinya tidak terdapat multikolinieritas pada variabel bebas yang digunakan.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Analisis Grafis Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Output SPSS (2021)

Gambar di atas menunjukkan bahwa *scatter plot* antara nilai kuadrat residu dan nilai prediksi Y berpola acak, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Dalam penelitian ini digunakan 2 variabel bebas dan sampel sebanyak 50, maka berdasarkan tabel Durbin-Watson diperoleh nilai $d_L = 1.46$ $d_U = 1.63$, data dikatakan tidak memiliki autokorelasi jika nilai Durbin-Watson berada pada batas $d_U < d < 4 - d_U$ ($1.63 < d < 2.37$). Dari Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2.119 artinya tidak terdapat autokorelasi pada data yang digunakan.

Berdasarkan pengujian asumsi klasik di atas, maka regresi yang terbentuk pada penelitian ini berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terdapat heteroskedastisitas, dan tidak terjadi autokorelasi, dengan kata lain dikatakan bahwa model regresi yang terbentuk adalah model terbaik.

Hasil pengolahan data yang diperoleh dari angket responden menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin pegawai dengan indikator-indikator : tepat waktu, kesadaran akan tugas dan kepatuhan akan tata tertib dan berbagai aturan, indikator tertinggi adalah pada indikator ketaatan terhadap peraturan dan tata tertib. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai di BPSBR Cimahi mengetahui juga memahami segala aturan-aturan yang berlaku dan dengan penuh kesadaran mematuhi peraturan yang berlaku, dan berusaha untuk tidak melakukan pelanggaran terhadap berbagai aturan yang berlaku. Tanggung jawab yang ditunjukkan oleh para pegawai dalam melaksanakan beban tugas yang diberikan oleh organisasi merupakan cerminan dari rasa tanggung jawab yang besar. Rasa tanggung jawab dan disiplin yang baik akan mendorong pada meningkatnya kinerja pegawai dan mempercepat tercapainya target-target dan sasaran organisasi. Apabila para pegawai BPSBR memiliki kesadaran akan tugas dan disiplin yang tinggi, maka keterlambatan penanganan tugas pun akan bisa dicegah. Bisa disimpulkan bahwa adanya disiplin pegawai yang tinggi akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, namun sebaliknya disiplin pegawai yang rendah akan berdampak pada rendahnya kinerja pegawai.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPSBR. Lingkungan fisik dan non fisik merupakan indikator dari variabel lingkungan kerja. Berdasarkan hasil pengolahan angket diketahui bahwa indikator yang paling dominan menjadi perhatian pegawai adalah lingkungan kerja non fisik. Para pegawai BPSBR mempunyai atensi tinggi terhadap hal-hal di luar faktor fisik, misalnya pada pola hubungan dan pola komunikasi antara atas dan bawahan, sejawat dan hubungan yang baik dengan rekan kerja

sehingga mendukung kenyamanan bekerja dan mengurangi berbagai tekanan di tempat kerja. Beberapa hal yang masih dirasa mengganggu pegawai sehubungan dengan kondisi fisik adalah desain (*lay out*) tataruang yang kurang kondusif, penumpukan barang dan dokumen yang masih belum tertata dengan baik serta kebisingan di saat jam-jam kerja karena adanya beberapa perbaikan. Para pegawai berharap lingkungan kerja yang berkaitan dengan kondisi fisik semakin lama bisa menjadi semakin kondusif sehingga pegawai menjadi lebih nyaman dan dapat berkonsentrasi ketika melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0.461 atau 46.1% dan sisanya sebesar 53,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel di luar penelitian ini. Semakin baik disiplin dan lingkungan kerja yang diterapkan oleh organisasi maka kinerja pegawai pun akan semakin meningkat. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Susilowati & Andayani, 2021) dan (Made et al., 2016) mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Variabel disiplin kerja pegawai dan variabel lingkungan kerja di BPSBR masuk dalam kategori baik. Para pegawai patuh dan menyadari pentingnya mentaati aturan dan tata tertib yang berlaku. Pegawai merasa lingkungan fisik cukup nyaman dan menyenangkan untuk bekerja, begitu pula terkait faktor non fisik yaitu hubungan antara pegawai dengan atasan, hubungan dengan sesama pegawai dan mereka yang terlibat di BPSBR cukup terjalin dengan baik.
2. Variabel disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar

0.461 atau 46.1% sedangkan sisanya sebesar 53,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

REFERENSI

Jurnal

- GINANJAR AHMAD, R. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman. *Skripsi FIP, Universitas Negeri Jogjakarta*.
bkd.jabarprov.go.id/artikel/86-
- KRISTANTI, D., & LESTARI, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 107–116. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v4i2.13808>
- KURBANI, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Massiv International Group. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(1), 16. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v15i1.2257>
- MADE, N., YUDININGSIH, D., YUDIAATMAJA, F., YULIANTHINI, N. N., MANAJEMEN, J., & GANESHA, U. P. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 4(1).
- SUSILOWATI, E., & ANDAYANI, K. V. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(1), 59. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i1.9625>
- SYARKANI, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 365–374.

<https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.136>

Veranita, M., & Hatimatunnisani, H. (2021). Kualitas Pelayanan Publik Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Pelanggan PT PLN (Persero) Rayon Bandung Selatan. *Jurna E-Bis (Ekonomi -Bisnis) Politeknik Dharma Patria*, 5(1), 249–259.

Buku

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Melayu, S.P. Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sondang P. Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, YKPN, Yogyakarta
- Soejono. 2000. *Sistem Dan Prosedur Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sopiah dan Etta Mamang Sangadji. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : ANDI.