



## PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ( Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana )

Fikratunil Khasifah, Rini Nugraheni<sup>1</sup>

[khasifah13@gmail.com](mailto:khasifah13@gmail.com)

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

### ABSTRACT

*This research is motivated by the phenomenon of employee performance declined at the Great Hall of the Basin Pemali Juana. The reduced performance is due to the employee for breach of discipline, uneven workload and work environment that is less comfortable. The purpose of this study was to analyze the influence of labor discipline, workload and work environment to employee performance Great Hall of the Basin Pemali Juana.*

*Analysis of the data used in this study is descriptive and quantitative. The sampling in research using techniques Proportionate Stratified Random Sampling. The data was collected using a questionnaire distributed to 69 employee of Great Hall of the Basin Pemali Juana.*

*Based on the multiple linear regression test, the results show that the work discipline have a positive relationship and a significant influence on the employee performance. Work environment has a positive and significant impact on the employee performance. While the workload has a positive relationship, but no significant effect on the employee performance.*

*Keywords: work discipline, workload, work environment and employee performance*

### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja para pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai / standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja, Umam (2010).

Berdasarkan hasil wawancara pra survey dengan pihak Balai Besar Wilayah sungai Pemali Juana ditemukan adanya permasalahan terkait Sumber Daya Manusia, dimana kinerja pegawai masih belum optimal. Staff analis kepegawaian menyatakan bahwa sekitar 20% kinerja pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana (BBWS) masih belum maksimal yang ditandai dengan masih banyaknya pegawai yang malas dalam bekerja.

Penyebab hal tersebut diindikasikan karena disiplin kerja pegawai yang masih rendah yang ditandai dengan masih banyaknya pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum waktunya. Selain itu beberapa pegawai juga tidak menggunakan atribut secara lengkap. Rendahnya disiplin kerja juga terlihat pada data rekapitulasi absensi pegawai, dimana masih banyaknya pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan yang berkisar antara 2 hingga 10 hari kerja. Berdasarkan yang sudah ditetapkan pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan hingga 10 hari kerja akan diberikan sanksi berupa teguran tertulis. Selain itu pada kegiatan rutin apel pagi hanya 49,49% pegawai yang hadir dimana berdasarkan peraturan BBWS pemali juana seluruh pegawai diwajibkan untuk hadir. Penyajian ringkasan rekapitulasi data dapat dilihat pada tabel 1.1 dan 1.2 berikut :

---

<sup>1</sup> Corresponding author

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Data Absensi Pegawai**  
**Periode Juni – Agustus**

Bulan	Jumlah pegawai	Ketidakhadiran pegawai		
		S	I	A
Juni	299	-	-	25
Juli	299	-	-	3
Agustus	299	-	-	14

Sumber : Data sekunder, 2015

Keterangan :

I : izin  
S : sakit  
A : alfa

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Data Absensi Apel Pagi Pegawai**  
**Periode Juni – Agustus**

No.	Bulan	Jumlah hari kerja	% kehadiran pegawai (PNS)
1.	Juni	21	31.43
2.	Juli	21	29.76
3.	Agustus	20	49.49

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2015

Permasalahan kedua diindikasikan karena beban kerja yang masih belum merata, dimana disatu sisi pegawai memiliki beban kerja yang banyak / berlebih sedangkan disisi lain pegawai memiliki beban kerja yang sedikit. Ketidakmerataan beban kerja antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya sering menimbulkan kecemburuan sosial antar pegawai yang menyebabkan terjadinya konflik atau perselisihan antar pegawai terkait pekerjaan mereka.

Permasalahan ketiga diindikasikan karena lingkungan kerja yang kurang mendukung. Berdasarkan hasil wawancara *pra survey* lingkungan kerja yang kurang mendukung tersebut ditandai dengan tata ruang kerja yang kurang rapi sehingga menimbulkan kesan ruang gerak yang sempit dan penuh sesak. Selain itu beberapa fasilitas kantor yang mendukung pekerjaan pegawai masih kurang.

permasalahan ini juga didukung oleh beberapa penelitian terkait hubungan disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. penelitian tersebut memiliki hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Yoga (2013), Muthia, dkk (2014) dan Riska, dkk (2015) menunjukkan hasil bahwa variabel disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Galih (2014), Hetty (2010) dan Arief (2013) yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja serta tidak adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BBWS Pemali Juana.
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai BBWS Pemali Juana.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BBWS Pemali Juana.

## **KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

Kinerja merupakan implementasi dari rencana-rencana yang telah disusun. Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun unsur pekerja, Wibowo (2009). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang dilakukan karyawan . Mathis dan Jackson (2011).

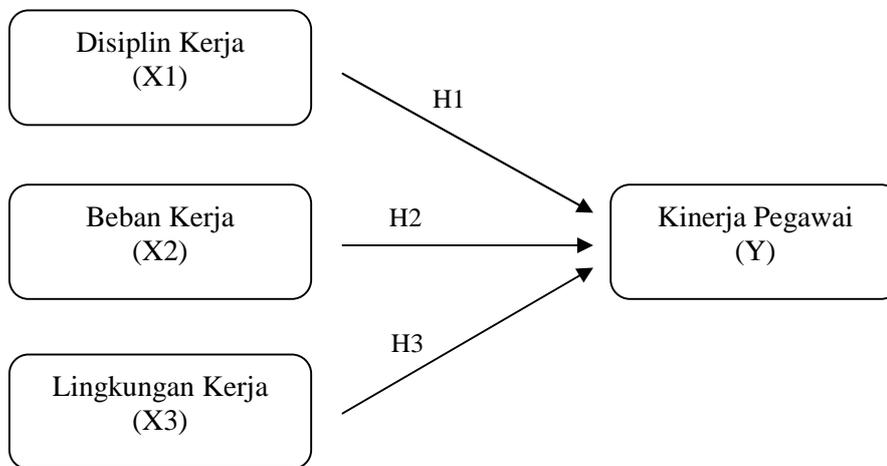
Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai kinerja yang baik. Fathoni (2006) mengatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bila

karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut Munandar (2005) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut sebagai beban kerja.

Munandar (2001) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi produktivitas pegawai dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek sosial. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan, Nitisemito (1991).

**Gambar 2.1**  
**Kerangka penelitian**



Sumber : Muthia Roza Linda, dkk (2014)  
Risya Hendyana (2012)

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka hipoetsis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

H2 : Variabel beban kerja (X2) berpengaruh positif kinerja pegawai (Y).

H3 : Variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

## **METODE PENELITIAN**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Pemali Juana yang berjumlah 229 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini dihitung berdasarkan rumus Yamane dengan  $d = 10\%$  yaitu sebesar :

$$n = \frac{229}{1 + (229)(0.1)^2}$$

$$n = 69 \text{ orang}$$

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling *stratified proportional random sampling*, yaitu dengan cara pengambilan sampel dari tiap-tiap sub populasi dengan memperhitungkan besar kecilnya sub-sub populasi tersebut. Karena populasi yang diteliti adalah heterogen (tidak sejenis) yang dalam hal ini berbeda dalam hal bidang kerja sehingga besaran sampel pada masing-masing strata atau kelompok diambil secara proporsional. Adapun

besar atau jumlah pembagian sampel untuk masing-masing bidang dengan menggunakan rumus menurut Sugiyono (2004), yaitu :

$$n = \frac{X}{N} \times N1$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang diinginkan setiap bagian

N = Jumlah seluruh populasi

X = Jumlah populasi pada setiap bagian

N1 = Sampel

**Tabel 1**  
**Jumlah Responden Pada Masing-Masing Bidang**

No.	Bidang / Bagian	Jumlah Pegawai	Responden
1.	Tata Usaha dan Kepegawaian	32 (32/229*69)	9
2.	Program dan Perencanaan Umum	13 (13/229*69)	4
3.	Pelaksanaan Jaringan Sumber air	72 (72/229*69)	22
4.	Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air	49 (49/229*69)	15
5.	Operasi dan Pemeliharaan (OP)	62 (62/229*69)	19

Sumber : Data sekunder, 2015

Metode dasar yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif, untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana. Data yang ada dikumpulkan, disusun, dijelaskan dan kemudian di analisis dengan Uji Regresi Linear Berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha dari tiap-tiap konstruk atau variabel lebih dari 0,60 yang berarti bahwa kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel tersebut adalah reliable atau handal. Uji Validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung dari masing-masing variabel lebih besar dari r tabel sebesar 0,237 dan tingkat signifikansi dari masing-masing variabel kurang dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan adalah valid.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.212	1.771		1.249	.216
Disiplin kerja	.228	.098	.253	2.331	.023
Beban kerja	.193	.144	.156	1.339	.185
Lingkungan kerja	.369	.112	.390	3.302	.002

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan hasil dari analisis regresi berganda dan uji t bahwa variabel independen, yaitu variable disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki arah koefisien regresi yang bertanda positif. Variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien sebesar 2.331 dengan tingkat signifikansi 0,023 dan nilai indeks sebesar 51,10 terhadap variabel kinerja pegawai. Hal tersebut menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai

Variabel beban kerja memiliki nilai koefisien sebesar 1.339 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,185 dan nilai indeks sebesar 50,08 terhadap variabel kinerja pegawai. Hal tersebut menyimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 3.302 dengan tingkat signifikansi 0,002 dan nilai indeks sebesar 51,20 terhadap variabel kinerja pegawai. Hal tersebut menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	99.189	3	33.063	16.816	.000 <sup>b</sup>
Residual	127.797	65	1.966		
Total	226.986	68			

a. Dependent Variable: Kinerja\_pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan\_kerja, Disiplin\_kerja, Beban\_kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Kemudian hasil uji F menunjukkan nilai sebesar 16.186 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang artinya bahwa seluruh variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 4.18**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 <sup>a</sup>	.437	.411	1.402

a. Predictors: Constant), Disiplin kerja, Beban kerja dan Lingkungan kerja

b. Dependent variabel : Kinerja pegawai

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Hasil perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) diketahui bahwa variabel independen dalam penelitian ini mampu menerangkan 41.1% mengenai kinerja pegawai Balai Nesar Wilayah Sungai Pemali Juana. Sedangkan sisanya 58.9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Total sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 69 responden. Kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis regresi adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan pada hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan pada penelitian ini, didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,253 \text{ Disiplin Kerja} + 0,156 \text{ Beban Kerja} + 0,390 \text{ Lingkungan Kerja}$$

2. Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis pertama diterima.
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja (X2) memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.
4. Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima.
5. Lingkungan kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai.

#### **KETERBATASAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, diharapkan dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian yang akan datang. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini di antaranya sebagai berikut :

1. Sulit untuk melakukan wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden disebabkan karena sebagian besar pegawai bekerja dilapangan.
2. Hasil pengisian kuesioner terutama untuk jenis pertanyaan terbuka masih terdapat beberapa yang berisi jawaban kosong, hal ini dikarenakan responden yang ingin cepat selesai mengisi kuesioner dan jumlah pertanyaan terbuka yang cukup banyak.

#### **SARAN**

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan, dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

##### **Saran untuk Perusahaan**

1. Berdasarkan hasil analisis angka indeks jawaban responden dan nilai koefisien regresi, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai. Hasil dari data analisis indeks jawaban responden variabel lingkungan kerja memiliki angka indeks dengan kriteria tinggi, namun masih terdapat beberapa indikator dengan kriteria sedang yaitu indikator tata ruang dan pencahayaan. Instansi perlu meninjau dan menata kembali tata ruang kerja pegawai agar memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam bekerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik yang nantinya berdampak pada kinerja yang semakin baik pula. Selain itu instansi juga perlu memperhatikan pencahayaan pada ruangan kerja pegawai, baik itu cahaya yang terlalu terang ataupun cahaya yang redup, karena dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja serta mengakibatkan terjadinya kesalahan-kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang nantinya mengurangi kualitas kerja para pegawai.
2. Selanjutnya, variabel disiplin kerja merupakan Variabel yang memiliki pengaruh dominan kedua terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan data analisis jawaban angka indeks responden masih terdapat skor terendah yang terletak pada indikator kelengkapan atribut. Perusahaan perlu memperhatikan kembali disiplin para pegawai serta melakukan perbaikan terus menerus untuk mencapai disiplin kerja yang baik. Disiplin kerja yang baik tentunya akan berdampak pada kinerja yang semakin baik pula.
3. Berdasarkan hasil angka indeks dan koefisien regresi variabel beban kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling kecil terhadap kinerja pegawai. Hasil dari data analisis indeks jawaban responden variabel beban kerja memiliki angka indeks dengan kriteria sedang, beberapa indikator dari beban kerja masih perlu mendapatkan perhatian yaitu volume kerja dan jumlah personalia. Instansi perlu melakukan pembenahan kembali pada sistem pembagian beban kerja serta pembagian jumlah personal agar merata sesuai dengan kapasitas yang seharusnya untuk mencapai hasil yang optimal dalam bekerja.
4. Dalam penelitian mendatang di sarankan untuk menambah jumlah sampel dalam penelitian agar bisa mendapatkan hasil yang optimal.
5. Pertanyaan terbuka dapat diganti dengan interview langsung, mengingat dalam penelitian ini banyak pertanyaan terbuka yang masih kosong.

**REFERENSI**

- Arsyenda, Yoga. 2013. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS Pada BAPPEDA Kota Malang." *Jurnal Ilmiah*, Vol. 1, No.1, Juli 2013
- Fathoni, abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT RINEKA CIPTA
- Febriastuti, Riska, dkk. 2015. "Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kerjasama Teknik Luar Negeri Di Kementerian Sekretariat Negara." *Jurnal Administrasi Publik*, Universitas Diponegoro, Vol. 4, No. 3
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Undip
- Linda, Muthia Riza, dkk. 2014. "Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Dengan Menggunakan Partial Least Square (PLS)." *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, Vol. 3, No. 1, Maret 2014
- Mathis, Robert. L dan Jackson, John. H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Munandar, AS. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia Press
- Murdiyani, Hetty. 2010. "Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap Di Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surakarta." *Tesis*, Universitas Sebelas Maret
- Nitisemito, Alex S. 1984. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Rakasiwi, Galih. 2014. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar." *Naskah Publikasi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Sugiyono. 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers