

## 1) Pendahuluan

Di dalam suatu badan usaha, pegawai/ karyawan memegang peranan penting. Pegawai tak hanya sekedar mesin produksi dan penggerak aktivitas, tetapi turut berkontribusi dalam kemajuan atau perkembangan badan usaha. Dengan kata lain, kemajuan suatu badan usaha tidak terlepas dari kualitas orang-orang yang terlibat di dalamnya, baik badan usaha pemerintah, bisnis, dan nirlaba.

Semua perusahaan pasti memiliki standar operasional yang harus dipatuhi para pegawai dalam melaksanakan tugas, guna mendorong disiplin dan semangat kerja. Seperti yang diungkapkan oleh Sutrisno (2017) "Ketaatan anggota perusahaan pada aturan dan ketentuan yang berlaku sangatlah penting bagi kelancaran operasional perusahaan".

Dengan kata lain, kedisiplinan pegawai sangatlah penting karena tujuan perusahaan sulit dicapai tanpa adanya kedisiplinan. Dalam bukunya Sutrisno (2017) menjelaskan bahwa kedisiplinan mencerminkan kondisi atau sikap hormat pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Jika peraturan atau ketetapan diabaikan atau sering dilanggar, maka kedisiplinan pegawai dianggap buruk. Kedisiplinan pegawai yang baik dapat mempercepat pencapaian tujuan perusahaan dan mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Hal ini dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Sebaliknya, kedisiplinan yang buruk dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Kedisiplinan dalam bekerja juga berhubungan dengan tindakan hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melakukan kesalahan. Menurut Mangkunegara (2013) "pemberian sanksi terhadap pelanggar disiplin harus dilakukan melalui peringatan yang tepat waktu, konsisten, dan objektif". Dengan demikian, karyawan akan lebih patuh terhadap peraturan yang menjadi kewajiban mereka untuk dipatuhi dan tidak mengabaikan keputusan atau nilai-nilai yang berlaku.

Politeknik Pekerjaan Umum (Politeknik PU) merupakan Perguruan Tinggi Negeri di bawah Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR), Politeknik PU didirikan untuk mendukung rencana strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian PUPR. Sejalan dengan rencana BPSDM dalam rangka mengembangkan SDM-nya yang mempunyai kompetensi dan profesional dalam bidang konstruksi, maka Politeknik PU menetapkan visi dan misi yang mendukung visi dan misi Kementerian Pekerjaan Umum Perumahan Rakyat (PUPR), adapun visi Politeknik Pekerjaan Umum "Terwujudnya Politeknik unggulan yang menghasilkan sumber daya manusia bidang PUPR yang kompeten, berdaya saing tinggi, dan siap kerja. Untuk mencapai visi tersebut seluruh civitas akademika Politeknik PU harus saling bekerja sama saling mendukung mulai dari Pimpinan, Pegawai, mahasiswa alumni bahkan stakeholder, dari segi pegawai salah satu hal yang wajib diperhatikan adalah disiplin. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019) "maka peraturan sangat diperlukan

menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada"

Penerapan disiplin kerja Politeknik PU diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan SK Direktur No 79/KPTS/Mp/IV/2019 tentang Kode Etik Pegawai Politeknik Pekerjaan Umum dijelaskan pada pasal 4 huruf (f) masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja apabila melanggar aturan akan diberikan teguran seperti yang dijelaskan dalam pasal 9 (sembilan) teguran lisan bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 3 (tiga) hari dalam 1 (satu) tahun, teguran tertulis bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 4 (empat) sampai dengan 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) tahun dan pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 7 (tujuh) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun, artinya maksimal pegawai hanya bisa tidak hadir tanpa keterangan 2 (dua) kali dalam setahun, Fenomena yang terjadi pada Politeknik PU adalah masih banyak pegawai yang datang terlambat ke kantor dan masih banyak pegawai yang pulang lebih awal sebelum jam pulang kerja yang telah di tetapkan, hal ini dapat dilihat pada tabel 1. berdasarkan hasil rekapan absen pegawai pada bulan Januari sampai dengan bulan Juni karena keterbatasan dalam pengumpulan data, peneliti hanya mendapatkan data absen pegawai dari bulan Januari sampai dengan bulan Juni 2022.

**Tabel 1. Data Kehadiran Pegawai**

No	Bulan	Jumlah Terlambat	%	jumlah Tidak hadir	%	Jumlah Pulang Awal	%
1	Januari	17	12,24	15	10,8	18	12,96
2	februari	22	15,84	10	7,2	18	3,24
3	Maret	30	21,6	16	11,52	25	18
4	April	21	15,12	17	12,24	30	21,6
5	Mei	28	20,16	18	12,96	27	19,44
6	Juni	32	23,04	10	7,2	18	12,96
Jumlah rata-rata		25	18	14,33	10,32	22,67	14,7

*Sumber : Data Kehadiran Pegawai Politeknik Pekerjaan Umum 2022*

Dari data tersebut terlihat persentase ketidakhadiran adalah yang paling rendah yaitu 10,32 %, namun keterlambatan adalah persentase yang paling tinggi 18%, dan diikuti persentase pulang awal sebesar 14,7 %. Hal ini menandakan bahwa sebenarnya semua pegawai datang ke tempat kerja, kecil persentase pegawai tidak hadir tanpa alasan, para pegawai hanya merasa tidak nyaman dikantor sehingga ia tidak bersemangat datang dan menyebabkan mereka menjadi terlambat datang ke kantor.

Dimana pegawai yang datang terlambat pun tidak langsung mengerjakan tugasnya tapi berbincang - bincang dahulu dengan pegawai yang lain, dan topik yang dibicarakan tersebut diluar dari hal yang berhubungan dengan pekerjaan, hal ini membuat semakin tidak efisiennya jam kerja.

Persentase terbesar berikutnya adalah pulang awal, karena pegawai merasa tidak nyaman membuat mereka tidak betah di dalam ruangan kerjanya dan membuat pegawai tidak bersemangat dalam bekerja di kantor, sehingga para pegawai memutuskan untuk pulang lebih awal dari jam pulang kerja yang telah ditetapkan.

Untuk organisasi yang memiliki tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat, seperti kebanyakan organisasi pemerintah, karyawan harus memiliki kualitas dan kemampuan bekerja dengan teliti. Hal ini karena keberhasilan organisasi pelayanan dinilai dari seberapa puas stakeholder (penerima layanan) dengan layanan yang diberikan. Namun, tingkat kepuasan stakeholder berbeda-beda dan sulit diukur. Oleh karena itu, seorang karyawan harus disiplin agar dapat menjaga dan mempertahankan sifat pelayanan yang baik.

Kerjasama antara pemimpin dan pegawai memiliki peran penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan karena kolaborasi antara keduanya diperlukan dalam manajemen perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar pegawai merasa aman dan dapat bekerja secara optimal. Kondisi lingkungan kerja akan mempengaruhi emosi pegawai, sehingga jika mereka merasa senang dengan lingkungan sekitar tempat kerja, mereka akan merasa nyaman dan betah untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dapat dimanfaatkan secara efektif.

Hasil penelitian Pranata (2022) yang berjudul " Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt.Sawit Graha Manunggal-Bumi Borneo Estate " menyimpulkan bahwa (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (2) Kepuasan Kompensasi positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (3) Motivasi Kerja positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi kasus pada Pegawai Politeknik Pekerjaan Umum).

## **2) Kajian Pustaka**

### **2.1 Lingkungan kerja**

#### **2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Dalam menjalankan kegiatan perusahaan, lingkungan kerja mencakup seluruh situasi yang ada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi mereka secara langsung maupun tidak langsung saat melakukan tugas yang diberikan. Jika lingkungan kerja nyaman dan kondusif, maka semangat dan kegairahan kerja akan meningkat, tetapi jika lingkungan kerja tidak menyenangkan, maka semangat kerja akan menurun. Menurut Alex Nitisemito (2015), faktor-faktor seperti kebersihan dan musik juga dapat mempengaruhi lingkungan kerja para pekerja.

Menurut (Isyandi 2017) lingkungan kerja adalah suatu hal yang terdapat pada lingkungan tempat bekerja yang mampu mempengaruhi kemampuannya dalam menjalankan tugas seperti suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebersihan tempat kerja, dan ketersediaan alat-alat kerja. Lingkungan kerja meliputi segala aspek fisik, psikologis, dan regulasi pekerjaan yang berdampak pada kepuasan dan produktivitas (Mangkunegara, 2013)

Berdasarkan pandangan para ahli, dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja mencakup semua hal yang ada di sekitar karyawan saat bekerja, baik itu berupa faktor fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Jika lingkungan kerja kondusif, maka karyawan merasa aman dan nyaman dan sebaliknya.

#### **2.1.2 Jenis lingkungan Kerja**

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi atas dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik Sedarmayanti & Nunur Rahadian (2018) Lingkungan kerja fisik mencakup semua hal yang berbentuk fisik dan terletak di sekitar lokasi kerja karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat berhubungan langsung dengan karyawan atau dapat berhubungan dengan lingkungan umum yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti suhu, kelembaban, dan sirkulasi udara. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan. Perusahaan perlu menyediakan kondisi kerja yang mendukung kerja sama antar karyawan di semua tingkat, dengan suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri yang baik.

#### **2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

##### **1) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2009) berikut adalah kondisi-kondisi yang mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja fisik:

###### **a) Penerangan**

Lighting atau cahaya sangat berguna bagi pekerja dalam hal keselamatan dan kelancaran pekerjaan. Oleh karena itu perlu diperhatikan lighting (pencahayaan) yang terang namun tidak menyilaukan. Penerangan yang kurang memadai menyebabkan lambatnya pekerjaan, kesalahan yang besar, dan pada akhirnya menyebabkan karyawan bekerja tidak efektif sehingga sulit mencapai tujuan

organisasi, Ada dua jenis cahaya yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009) yaitu:

- 1) Cahaya alam (*natural*), yang berasal dari cahaya matahari.
- 2) Cahaya buatan (*artificial*), yang berasal dari lampu.

Keuntungan penerangan yang baik menurut (Moekijat, 2002) adalah: Perpindahan pegawai berkurang, semangat kerja tinggi, hasil tinggi, absensi berkurang, kesalahan berkurang, kelelahan berkurang. Manfaat tersebut dapat terwujud apabila kualitas pencahayaan yang tersedia baik. Pencahayaan berkualitas adalah cahaya yang relatif menyilaukan dan memancarkan secara merata. Kecerahan pencahayaan relatif sama, bayangan-bayangan harus dikurangi sebanyak mungkin, meskipun tidak mungkin untuk menghilangkannya.

Dari pendapat tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa penerangan yang baik di dalam lingkungan kerja perlu diperhatikan, karena memiliki keuntungan yang baik untuk karyawan. Penerangan pada tempat kerja yang terang tetapi tidak menyilaukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Baik atau tidaknya penerangan dalam ruang kerja bergantung pada sumber cahaya yang digunakan seperti cahaya alam atau buatan.

#### b) Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk bertahan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar pekerja dapat dikatakan kotor jika kadar oksigen di udara turun dan bercampur dengan gas dan bau berbahaya. Sumber utama udara segar adalah tanaman yang mengelilingi tempat kerja. Tumbuhan menghasilkan oksigen yang dibutuhkan manusia. Jika terdapat cukup oksigen di sekitar tempat kerja, bersama dengan efek psikologis yang ditimbulkan oleh tumbuhan di sekitar tempat kerja, keduanya memberikan kesejukan dan kesegaran fisik bagi para pekerja. Rasa sejuk dan segar yang tercipta di lingkungan kerja mempercepat pemulihan tubuh setelah kelelahan pasca bekerja.

Menurut Moekijat (2002) ada berbagai cara dapat dilakukan berkaitan dengan sirkulasi udara untuk membuat karyawan merasa nyaman, diantaranya adalah:

- 1) Mengatur suhu tubuh di dalam kantor dengan menggunakan alat *air conditioning* (AC). Walaupun *air conditioning* memiliki harga yang relatif mahal tetapi akan berdampak baik untuk pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan ketenangan karena kesejukan udara yang ditimbulkan dari alat tersebut akan membuat karyawan lebih merasa nyaman dalam bekerja.
- 2) Mengusahakan peredaran udara yang cukup dalam ruang kerja. Hal ini dapat tercapainya dengan membuat lubang-lubang udara dan memiliki ventilasi yang cukup. Selain itu jendela yang ada hendaknya dibuka sehingga udara segar dari luar dapat masuk.
- 3) Menyesuaikan pakaian kerja yang dikenakan oleh para karyawan, menggunakan bahan yang tepat, misalnya bahan yang tidak panas dan mudah menyerap keringat akan cocok untuk daerah dengan iklim tropis.

### c) Tata Warna

Moekijat (2002) menyatakan bahwa “warna mempengaruhi proses perasaan dan pikiran. Warna kuning, jingga, dan merah dipandang sebagai warna yang panas. Warna-warna yang sejuk seperti biru, ungu, hijau tua biasanya menimbulkan pengaruh ketenangan. Warna-warna seperti kuning tua, kuning agak kelabu, kuning gading adalah warna yang merangsang gairah seseorang untuk beraktivitas sedangkan ungu muda warna yang menimbulkan tekanan.

Pengaturan warna dalam ruang kerja karyawan secara langsung atau tidak langsung mempunyai efek psikologis pada karyawan. Pengaturan warna di ruang kerja harus lebih diperhatikan bahkan harus direncanakan dan dipelajari dengan sebaik-baiknya, penataan warna harus sesuai dengan penataan dekorasi. Hal ini dikarenakan warna memiliki pengaruh pada perasaan karyawan dan rasa nyaman yang dimilikinya. Efek dari warna adakalanya menimbulkan perasaan senang, sedih dan lain-lain karena warna dapat memberikam semangat pada karyawan saat bekerja. Keuntungan penggunaan warna yang baik menurut Moekijat (2002), adalah:

- 1) Membuat kantor menyenangkan dan *eye-catching*.
- 2) Secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

### d) Kebersihan Ruangan Kerja

Kebersihan merupakan sutau hal yang wajib bagi perusahaan, karena sangat berhubungan dengan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Setiap orang pasti menginginkan ruangan kerja bersih dan jauh dari kuman serta penyakit. Apabila ruangan kerja tidak bersih akan sangat mengganggu konsentrasi karyawan jadi ruangan kerja haruslah jauh dari sampah dan debu agar konsentrasi karyawan dalam bekerja tetap terjaga dengan baik.

Perusahaan hendaknya tetap memperhatikan lingkungan kerja agar selalu terjaga, sebab kebersihan ruangan kerja berdampak bagi kesehatan kerja karyawan. Jika bekerja di tempat kerja yang kotor, berdebu, dan berbau apalagi untuk karyawan yang membutuhkan konsentrasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya maka suasana tersebut akan mengganggu nyaman dan berdampak buruk pada karyawan tersebut. Oleh karena itu kebersihan dalam ruang kerja harus tetap bersih, wangi dan tetap terjaga.

Kebersihan lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan kebersihan ruangan kerja, tetap juga harus diperhatikan seperti ruang kamar mandi. Ruang kamar mandi yang kotor dan berbau akan membuat karyawan merasa tidak nyaman. Hal ini merupakan tanggung jawab bersama bagi semua pegawai yang berada di dalam perusahaan.

### e) Keamanan Tempat Kerja

Keamanan dan keselamatan karyawan dalm lingkungan kerja harus diperhatikan. Rasa aman akan mempengaruhi semangat dan kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Keamanan dihubungkan dengan lingkungan kerja fisik yaitu mengenai kesehatan dan keselamatan kerja.

Karyawan akan bekerja dengan lebih baik apabila keamanan dalam lingkungan kerja dalam kondisi aman, oleh karena itu perlu penjaga keamanan di lingkungan kerja. Salah satu upaya menjaga keamanan, dapat menggunakan petugas keamanan (SATPAM) dan dapat dibantu dengan adanya kamera pengawas untuk mempermudah dalam menjaga keamanan ditempat kerja.

## 2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya sebuah kondisi lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

- a) Perhatian dan dukungan manajerial, yaitu sejauh mana karyawan merasa sering dihargai dan diperhatikan serta dihargai oleh manajemen.
- b) Kerjasama antar kelompok, yaitu. sejauh mana karyawan merasakan adanya kerjasama yang baik antar kelompok yang ada
- c) Keunggulan dalam komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan mengalami komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara rekan kerja maupun dengan manajemen.

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Sumartono dan Sugito (2004) adalah:

- a) Hubungan Atasan dengan Bawahan  
Hubungan ini terjadi ketika atasan memberikan tugas atau perintah kepada bawahan. Hariandja (2002) mengemukakan bahwa: “penyampaian informasi atau gagasan dari atasan atau pemimpin ke bawahan bisa meliputi banyak hal, seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai, dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan ini harus dilandasi dengan rasa saling menghormati dan menghargai agar kedua belah pihak merasa nyaman sehingga terciptanya lingkungan kerja yang penuh dengan kekeluargaan dan nyaman”.
- b) Hubungan Bawahan dengan Atasan  
Hubungan ini merupakan penyampaian informasi dari karyawan kepada atasan. Hariandja (2002) menjelaskan hal ini “informasi berupa laporan pelaksanaan tugas, gagasan, keluhan dan lain-lain. Sistem komunikasi seperti ini terdapat sejumlah media yang dapat digunakan dari yang formal hingga informal, seperti pertemuan rutin, kotak saran yang disediakan dalam perusahaan dimana karyawan dapat menyampaikan berbagai masukan atau keluhan mengenai berbagai hal”.
- c) Hubungan antara Karyawan  
Hubungan antara karyawan atau sesama rekan kerja menurut Hariandja (2002) adalah “hubungan kesamping antara karyawan di tingkat yang sama tetapi memiliki tugas yang berbeda”. Hubungan antara karyawan ini haruslah terjalin dengan baik agar dapat saling bekerja sama dan terciptanya suasana kerja yang menyenangkan. Hubungan ini juga penting untuk terciptanya kelancaran dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat bekerja, dapat

berupa keseluruhan perkakas yang ada pada lingkungan kerja, tempat karyawan bekerja, hubungan kerja serta peraturan kerja yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja terdiri dari dua jenis yaitu lingkungan fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yang berbentuk fisik atau berwujud yang ada disekeliling tempat kerja yang di pengaruhi oleh faktor yang berupa penerangan, udara, tata warna, kebersihan ruang kerja, musik, keamanan di tempat kerja, temperatur, kebisingan, kelembapan, dan getara mekanis. Sementara itu lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan yang tidak berwujud secara nyata dan tidak bisa diabaikan, karena lebih kepada hubungan yang terjalin dengan atasan maupun sesama rekan kerja. Hubungan kerja yang baik dapat menciptakan komunikasi serta kerja sama yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### **2.1.4 Dampak Lingkungan Kerja**

Kualitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, semakin bersih dan nyaman lingkungan kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Nitisemito (2004) lingkungan kerja yaitu lokasi para tenaga kerja melakukan pekerjaan sesuai bidangnya dan termasuk hal yang dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan karyawan. Lingkungan kerja adalah suasana dalam lingkungan sekitar, dimana seorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan pengaturan yang baik dan tepat (Sedarmayanti, 2011). Lingkungan kerja merupakan kondisi yang dapat membuat karyawan bekerja sesuai dengan kondisi lingkungan itu sendiri. Maka pemilihan lokasi kerja yang tepat dan nyaman menjadikan tenaga kerja bekerja lebih baik dan giat (Nawawi, 2005). Lingkungan kerja yang tidak nyaman dan aman akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu dapat mengganggu proses dalam bekerja sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan tepat pada waktunya, menurunkan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu lingkungan kerja merupakan lokasi seorang tenaga kerja melakukan pekerjaan sesuai dengan kondisi lingkungan sekitar, jika lingkungan sekitar aman dan nyaman maka pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sesuai harapan, sebaliknya jika lingkungan tidak aman, tidak nyaman, dan membuat risih maka pekerjaan dapat terganggu dan tidak dapat terselesaikan sesuai target.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noor Rika Dinata Inbar 2018, dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja 58,6% sumber lain yaitu *Dale Carnegie* dalam *Global Management Survey* (2016) menunjukkan bahwa lebih dari 30 persen tenaga kerja Indonesia akan mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat, dengan sebanyak 13 persen mengaku sedang mencari pekerjaan baru karena ketidakpuasan kerja *lifestyle.kompas.com* (2018) Survei tersebut juga mengungkapkan bahwa 85% karyawan menganggap sangat penting untuk diakui dan dipuji oleh atasan mereka atas pekerjaan mereka. Namun dalam praktiknya, hanya 36 persen supervisor yang melakukan hal tersebut,” ujar Joshua Siregar selaku *National Marketing Director Dale Carnegie* Indonesia. Salah satu penyebab ketidakpuasan tersebut adalah lingkungan kerja. Seperti yang disampaikan Dr. Eka Viora, President of *Central Association*. Psikiater SpKJ (*style.tempo.co,n.d.*) memperhatikan bahwa lingkungan kerja yang tidak

baik akan signifikan dengan ketidakhadiran, motivasi dan kinerja rendah akibatnya produktivitas menurun.

### **2.1.5 Indikator Lingkungan Kerja**

Dalam mengukur lingkungan kerja terdapat beberapa indikator, menurut Sedarmayanti (2009) yaitu:

#### **1) Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan yang berbentuk fisik serta fasilitas-fasilitas yang berkaitan dengan kondisi ruang kerja untuk mendukung kelancaran karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan item sebagai berikut:

- a) Penerangan
- b) Sirkulasi udara
- c) Tata warna
- d) Kebersihan ruang kerja
- e) Keamanan tempat kerja

#### **2) Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan yang berhubungan langsung dengan pimpinan maupun dengan sesama karyawan untuk saling menciptakan komunikasi yang baik sehingga memiliki rasa senang dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan item sebagai berikut:

- a) Dukungan pemimpin
- b) Kerja sama antar kelompok
- c) Kelancaran komunikasi

## **2.2 Disiplin Kerja**

### **2.2.1 Pengertian disiplin kerja**

Pada dasarnya disiplin yang baik tumbuh dan sesuai dengan hasil kesadaran manusia. Disiplin yang tidak berasal dari hati nurani menghasilkan disiplin yang lemah yang tidak bertahan lama. Disiplin tumbuh dan dapat dipupuk melalui latihan-latihan pendidikan atau penanaman kebiasaan dengan contoh-contoh tertentu yang harus dimulai sejak masa kanak-kanak di lingkungan keluarga dan terus tumbuh dan berkembang menjadi bentuk disiplin yang lebih kuat. Secara umum disiplin kerja dapat dilihat pada saat pegawai datang ke kantor secara teratur dan tepat waktu, berpakaian rapi saat bekerja, menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati, melaksanakan pekerjaan dengan volume dan kualitas yang memuaskan sesuai dengan aturan kantor atau instansi.

Menurut Rivai (2004) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilakunya dan meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Lateiner dalam Imam Soejono (2002) disiplin kerja pegawai dapat sebagai berikut :

1. Datang ke kantor dengan baik, tepat waktu dan teratur bisa dikatakan baik dalam disiplin kerja.
2. Berpakaian yang baik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian yang baik suasana kerja akan terasa menyenangkan dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.
3. Kehati-hatian dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, karena jika peralatan kantor tidak digunakan dengan hati-hati maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian
4. Mengikuti organisasi kerja yang ditetapkan oleh organisasi dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik dan juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.
5. Memiliki tanggung jawab  
Rasa tanggung jawab memiliki pengaruh yang besar terhadap disiplin kerja, bertanggung jawab terhadap tugas menunjukkan tingginya tingkat disiplin kerja dikalangan karyawan.

Berdasarkan pengertian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah salah satu sikap, tingkah laku dan perbuatan menurut peraturan tertulis dan tidak tertulis, dan apabila karyawan melakukan pelanggaran, maka pelanggaran tersebut diikuti dengan sanksi.

### **2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja**

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang harus dicapai dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja seringkali diartikan dengan ketepatan waktu dalam melakukan aktivitas kerja. Tujuan disiplin kerja menurut Simamora (2006) sebagai berikut:

1. Tujuan utama dari disipliner adalah untuk memastikan bahwa perilaku karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan. Aturan dibuat untuk mencapai tujuan dari organisasi. Tanpa disiplin yang tepat efektivitas perusahaan sangat terbatas.
2. Tujuan disiplin lainnya adalah untuk meningkatkan atau memelihara rasa hormat dan saling percaya antara atasan dan bawahan. Tindakan disipliner yang tepat tidak hanya meningkatkan perilaku karyawan, tetapi juga meminimalkan masalah disipliner di masa depan melalui hubungan supervisor-bawahan yang positif. Tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang.
3. Tindakan pendisiplinan yang efektif dapat memotivasi individu karyawan untuk meningkatkan kinerja (output) mereka, yang pada akhirnya bermuara pada pencapaian individu yang bersangkutan.

Selaras dengan pendapat para ahli disimpulkan bahwa disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan rasa tanggung jawab dan taat atas tugas yang diberikan kepadanya. Mewujudkan disiplin kerja tidak lah mudah, harus mempunyai rasa keinginan dari diri dalam bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan. Perusahaan melakukan disipliner terhadap karyawan untuk memastikan bahwa perilaku karyawannya konsisten dengan peraturan perusahaan. Tindakan disipliner merupakan tindakan yang positif bagi perusahaan untuk menerapkan tindakan secara bertanggung jawab dan adil, tidak hanya memberikan keuntungan pada perusahaan tapi tindakan disipliner juga membuat karyawan menjadi lebih produktif, dan dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

### 2.2.3 Jenis-jenis disiplin kerja

Disiplin kerja menyangkut aturan-aturan yang berlaku dalam sebuah organisasi swasta maupun instansi pemerintah yang harus ditaati, dengan tanpa mengabaikannya dan menjadikan sebuah bentuk kepedulian terhadap peraturan organisasi. Newstrom dalam Asmiarsih (2006) menyatakan bahwa disiplin mempunyai tiga jenis bentuk yaitu:

1. Disiplin Preventif  
Disiplin preventif adalah aktivitas sumber daya manusia yang mendorong kepatuhan terhadap standar atau peraturan. Tujuan utamanya adalah disiplin pribadi yang tinggi, sehingga peran manajer tidak terlalu berat dengan kontrol atau paksaan yang dapat mematikan inisiatif dan kreativitas serta partisipasi sumber daya manusia.
2. Disiplin Korektif  
Disiplin korektif adalah tindakan yang diambil setelah pelanggaran standar atau aturan terjadi dan dirancang untuk mencegah pelanggaran lebih lanjut. Tindakan ini biasanya berupa hukuman khusus yang lazim disebut tindakan disipliner, termasuk teguran dan pemecatan.
3. Disiplin Progresif  
Disiplin progresif adalah hukuman disiplin dalam bentuk hukuman yang diulang-ulang dan semakin berat dengan tujuan agar pelaku dapat memperbaiki diri sebelum dijatuhkan hukuman yang berat.

Menurut Guntur (2008) ada beberapa jenis disiplin kerja yang dapat dibuktikan di tempat kerja:

1. Disiplin waktu  
Disiplin waktu didefinisikan sebagai sikap atau perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap jam kerja, yang meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai selama jam kerja, dan pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat waktu dan benar.
2. Disiplin kerja  
Aturan dan peraturan tertulis dan tidak tertulis dibuat sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Loyalitas disini berarti ketaatan dan ketaatan dalam menjalankan perintah dan perintah atasan, aturan yang telah ditetapkan. Demikian pula dengan ketaatan para pegawai dalam mengenakan kesempurnaan seragam sebagaimana yang ditetapkan oleh organisasi atau lembaga
3. Disiplin tanggung jawab  
Salah satu bentuk tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan dengan sebaik-baiknya untuk mendukung kelancaran jalannya kegiatan kantor. Serta kemampuan menghadapi pekerjaan yang menjadi tugasnya sebagai karyawan

Uraian sebelumnya menegaskan bahwa disiplin kerja adalah sikap seorang pegawai yang secara sukarela mentaati semua peraturan yang berlaku serta sadar akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan atau pimpinan.

## 2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Faktor kedisiplinan sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada perusahaan, karena faktor-faktor ini akan menjadi tolak ukur berhasil atau tidaknya pekerjaan yang akan dikerjakan para karyawan. Menurut Mulyadi (2015) yaitu:

- 1) Faktor pengaruh pemberian kompensasi.  
Faktor pengaruh pemberian kompensasi, seberapa besar dalam pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan atau pekerja akan mempengaruhi tegaknya disiplin kerja karyawan atau pekerja. Biasanya karyawan akan taat dengan peraturan yang dibuat oleh perusahaan apabila karyawan tersebut memperoleh kompensasi yang seimbang dengan dedikasi yang berikan kepada perusahaan. Kompensasi yang sesuai menjadikan karyawan bekerja dengan semangat, datang dan pulang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.
- 2) Faktor keteladanan pimpinan dalam perusahaan.  
Keberadaan pemimpin yang menjadi contoh patut diperhatikan dalam menjaga ketaatan karyawan terhadap tata tertib kerja. Setiap gerak-gerik, tutur kata, kehadiran, dan hal lainnya dari seorang pimpinan akan menjadi bahan acuan bagi karyawan dalam menjalankan disiplin kerja. Peran keteladanan pemimpin sangatlah krusial dalam lingkungan kerja, bahkan lebih berpengaruh dibandingkan dengan faktor lain.
- 3) Faktor adanya pedoman atau standar yang jelas akan menjadi acuan.  
Sebuah perusahaan tidak akan dapat menjaga kedisiplinan kerja tanpa adanya pedoman tertulis yang jelas dan mengikat. Pedoman ini harus dijadikan acuan yang kuat secara bersama-sama. Kedisiplinan kerja tidak akan dapat dipertahankan oleh seluruh karyawan jika hanya disampaikan secara lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada.
- 4) Faktor ketegasan pimpinan  
Peran keberanian dan keputusan tegas dari pimpinan sangatlah penting dalam menangani pelanggaran disiplin kerja. Ketika ada karyawan yang melanggar aturan, pimpinan harus memiliki keberanian untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.
- 5) Faktor adanya pengawasan dari pemimpin.  
Faktor adanya pengawasan dari pemimpin, adalah setiap kegiatan pada perusahaan atau organisasi sangat penting dengan adanya pengawasan dan pengarahan. Pengarahan tersebut akan mengarahkan pada karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugas sehari-harinya dengan disiplin dan tepat pada waktu yang telah dibuat oleh perusahaan atau organisasi. Dengan adanya pengawasan yang ketat maka seorang karyawan atau pekerja akan terbiasa melaksanakan disiplin untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan peraturan yang dibuat oleh perusahaan, dan akan menjalankan sesuai dengan SOP yang ada pada perusahaan atau organisasi itu.
- 6) Faktor perhatian kepada karyawan.  
Faktor perhatian kepada karyawan, adalah semua karyawan itu mempunyai karakter atau sifat yang beragam, maka karyawan tidak akan puas dengan pemberian kompensasi yang diterimanya walaupun kompensasi itu sangat tinggi, oleh karena itu karyawan atau pekerja masih sangat membutuhkan perhatian dari pimpinan untuk meningkatkan disiplin kerja.

- 7) Faktor yang mendukung tegaknya disiplin kerja.  
Faktor pendukung keberhasilan disiplin kerja, meliputi kebiasaan-kebiasaan yang mendukung pelaksanaan disiplin kerja, seperti saling menghormati antara atasan dan bawahan atau rekan kerja, serta memberikan doa-doa yang baik saat berada di lingkungan kerja.

Menurut Siswanto (2005) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja itu yaitu :

- 1) Frekuensi Kehadiran  
Satu parameter untuk mengevaluasi tingkat kedisiplinan karyawan adalah semakin sering hadir dan semakin rendah tingkat absensi, menunjukkan karyawan memiliki disiplin kerja yang baik.
- 2) Tingkat Kewaspadaan  
Seorang karyawan yang selalu teliti dan hati-hati dalam menjalankan tugasnya memiliki tingkat kehati-hatian yang tinggi terhadap dirinya dan pekerjaannya.
- 3) Kepatuhan Terhadap Prosedur Kerja  
Dalam menjalankan tugasnya, karyawan diwajibkan mematuhi segala prosedur kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan peraturan dan panduan kerja untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja atau menghindarinya.
- 4) Kepatuhan Terhadap Aturan Kerja  
Bertujuan untuk memastikan kenyamanan dan kelancaran dalam menjalankan pekerjaan.
- 5) Etika Kerja  
Dibutuhkan oleh tiap karyawan dalam menjalankan tugasnya agar tercipta lingkungan yang selaras, juga menghargai satu sama lain sesama karyawan.

Menurut Khanka (2013) ada beberapa aktivitas manajemen yang dapat menciptakan ketidakdisiplinan kerja, yakni

- 1) kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dan buruk.
- 2) Kepemimpinan yang lemah, fleksibel, tidak kompeten dan penuh kecurigaan
- 3) Pengawasan yang tidak sempurna karena ketiadaan pengawas yang baik dan berpengetahuan
- 4) Praktek kebijakan membagi kekuasaan menghancurkan semangat tim
- 5) Diskriminasi berdasarkan kasta, warna kulit, jenis kelamin, keyakinan, bahasa, jabatan dalam praktek seleksi, promosi dll
- 6) Koordinasi, delegasi wewenang, dan penetapan tanggungjawab yang salah
- 7) Sistem komunikasi yang tidak sempurna dan
- 8) Terhambatnya waktu pemberian ganti rugi dari keluhan karyawan.

Berdasarkan pendapat di atas faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa karyawan yang tidak disiplin dapat dilihat dari sikap seorang pemimpin. Sikap pemimpin akan menjadi panutan bagi karyawan dan dapat berpengaruh secara langsung baik dari sikap pribadi dan sikap dalam kepemimpinan pada perusahaan. Oleh karena itu seorang pemimpin harus menjadi teladan dalam bersikap, sehingga karyawan memiliki sikap disiplin yang baik pula.

## 2.2.5 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Suatu perusahaan dalam menegakan disiplin kerja tentu ada yang melanggarnya. Maka dari itu pimpinan harus menerapkan sanksi bagi yang melanggar disiplin kerja tersebut agar bisa memperbaiki kinerjanya menurut Mulyadi (2015) ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu perusahaan, yaitu:

- 1) Diberikan surat peringatan (SP)  
Karyawan atau pekerja yang melanggar disiplin kerja harus diberi surat peringatan (SP) secara bertahap sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian surat peringatan adalah agar karyawan yang melakukan kesalahan tersebut menyadari pelanggaran yang dilakukannya itu akan berdampak kepada perusahaan yang tidak baik, juga akan berdampak kepada mereka bahwa dalam penilaian kinerja mereka akan dinilai tidak baik pula. Karena dengan mereka sudah pernah mendapat surat peringatan tersebut maka akan dijadikan bahan pertimbangan dalam penilaian kinerja yang akan datang.
- 2) Pemberian sanksi secepatnya  
Apabila karyawan ada yang melanggar disiplin harus pada saat itu juga segera diberi surat peringatan atau sanksi, sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan. Memberikan surat peringatan ini dengan tujuan agar karyawan yang bersangkutan memahami sanksi yang berlaku di perusahaan. Apabila pimpinan lalai atau tidak peduli dengan karyawan yang melanggar disiplin, maka akan berdampak melemahnya penegakan disiplin kerja yang ada pada perusahaan tersebut.
- 3) Pemberian sanksi harus konsisten  
Dalam pemberian surat peringatan kepada karyawan yang melanggar disiplin kerja harus konsisten. Dengan demikian karyawan akan menghargai dan menghormati peraturan pada perusahaan. Apabila terjadi pimpinan dalam pemberian surat peringatan tidak konsisten, maka karyawan akan merasa ketidakadilan atau diskriminasi terhadap sesama karyawan, yang akan berdampak pada bukan taat pada peraturan tersebut melainkan karyawan akan melawan dengan peraturan yang ada.
- 4) Pemberian sanksi harus sesuai dengan pelanggarannya  
Dalam memberikan sanksi kepada karyawan harus sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Sebab sanksi itu ada yang berat dan ada yang ringan, dalam pemberian sanksi tersebut tidak harus melalui tahapan peringatan pertama, kalau pelanggaran tersebut dianggap berat dan sangat merugikan perusahaan.
- 5) Pemberian sanksi harus sama  
Dalam pemberian peringatan kepada karyawan harus sama atau adil dan tidak ada yang dibeda-bedakan dari tingkat karyawan yang paling bawah hingga karyawan yang paling tinggi, dan tua, muda, pria, dan wanita, semua harus diperlakukan sama tidak ada yang dibeda-bedakan. Dengan tujuan agar semua karyawan itu tahu bahwa disiplin kerja itu untuk semua karyawan, dan akan diberlakukan dengan sanksi yang sama pula.

### **2.2.6 Cara yang Baik Melaksanakan Disiplin Kerja**

Pada dasarnya ada beberapa cara yang baik dalam melaksanakan disiplin kerja karyawan pada suatu organisasi. Mulyadi (2015) cara melaksanakan disiplin kerja karyawan yaitu:

- 1) Peraturan atau tata tertib tentang jam kerja dalam satu hari terdiri dari, jam masuk kerja, jam istirahat, dan jam pulang kerja.
- 2) Peraturan atau tata tertib tentang seragam kerja, dan seragam kerja tersebut sudah di fasilitasi oleh perusahaan, dan sikap atau tingkah laku didalam pekerjaan.
- 3) Peraturan atau tata tertib cara akan menjalankan pekerjaan baik sebelum atau sesudah melaksankana tugasnya, harus sesuai dengan standar kerja yang ada pada perusahaan. Dengan kata lain karyawan harus mentaati dan melaksanakan SOP yang ada.

## 2.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Menurut Frederick Taylor (1911) salah satu tokoh penting dalam manajemen ilmiah. Ia berpendapat bahwa lingkungan kerja yang terorganisir dan efisien dapat meningkatkan disiplin karyawan. Jika tugas dan prosedur kerja ditetapkan dengan jelas, serta lingkungan kerja mendukung efisiensi dan penggunaan waktu secara optimal, maka karyawan akan cenderung menjadi lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaan.

Elton Mayo (1933) seorang ahli sosiologi dan manajemen, meneliti efek lingkungan fisik terhadap produktivitas dan disiplin kerja. Dalam eksperimen Hawthorne yang terkenal, ia menemukan bahwa perhatian khusus terhadap karyawan, kenyamanan di tempat kerja, dan suasana kerja yang positif dapat meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan.

Abraham Maslow (1954) Abraham Maslow, seorang psikolog terkenal, mengemukakan Teori Hirarki Kebutuhan. Menurut teorinya, jika kebutuhan dasar karyawan terpenuhi di lingkungan kerja, seperti kebutuhan akan keamanan dan rasa memiliki, maka mereka akan cenderung lebih fokus dan disiplin dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Douglas McGregor (1960) seorang teoritikus manajemen, mengajukan Teori X dan Teori Y tentang motivasi karyawan. Dalam Teori Y, ia berpendapat bahwa karyawan memiliki potensi untuk mencapai kinerja yang tinggi dan disiplin kerja jika mereka diberi kesempatan dan dihargai di lingkungan kerja yang mendukung.

William Ouchi (1981) seorang ahli manajemen, mengembangkan teori Teori Z yang menekankan nilai-nilai budaya dan partisipasi dalam lingkungan kerja. Menurutnya, lingkungan kerja yang menciptakan ikatan dan rasa saling memiliki di antara karyawan dapat mempengaruhi tingkat disiplin dan kinerja yang tinggi.

Daniel Goleman (1995) adalah seorang psikolog yang dikenal dengan konsep kecerdasan emosional. Ia berpendapat bahwa budaya organisasi yang mendorong kecerdasan emosional dan hubungan yang sehat di tempat kerja dapat meningkatkan disiplin, keterampilan interpersonal, dan kinerja karyawan.

Edgar Schein (1985) seorang ahli manajemen, berbicara tentang budaya organisasi. Menurutnya, budaya organisasi yang menekankan nilai-nilai disiplin dan integritas akan tercermin dalam perilaku karyawan dan mempengaruhi tingkat disiplin di tempat kerja.

Secara keseluruhan, para ahli mengakui bahwa lingkungan kerja yang baik, termasuk aspek fisik, sosial, dan budaya, dapat berkontribusi pada peningkatan disiplin kerja. Lingkungan yang mendukung, terorganisir, dan memberdayakan karyawan dapat menciptakan suasana yang memotivasi mereka untuk menjadi lebih disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Sehingga, dapat ditarik hipotesis bahwa : **H Lingkungan Kerja Memiliki Pengaruh Terhadap Disiplin Pegawai Politeknik Pekerjaan Umum**

### 2.3 Penelitian terdahulu

Setiap penelitian sesungguhnya memuat beberapa hasil penelitian yang memiliki permasalahan serupa dan dilakukan ditempat lain untuk memperkaya khasanah ilmu yang dilakukan dalam penelitian. Jadi pada penelitian ini akan menceritakan beberapa penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu.

Penelitian ini telah dilakukan oleh Dela Soraya (2016) dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Pakjo Palembang hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap disiplin pegawai Puskesmas Pakjo Palembang.

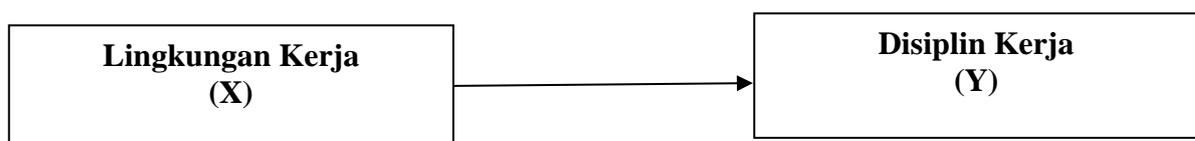
Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Rd Hardi Rahadian Gusman (2014) berjudul "The Influence of Work Environment on Employee Work Discipline at PT. Kewalram Indonesia", disimpulkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi disiplin kerja karyawan, meskipun pengaruhnya lemah dan searah. Namun, hal ini menunjukkan hubungan positif antara lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan di PT Kewalram Indonesia.

### 2.4 Model Penelitian

Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dalam bekerja, sehingga jika seorang karyawan menyenangi lingkungan kerjanya, karyawan akan merasa betah ditempat kerjanya dan dapat melakukan aktivitas yang baik sehingga disiplin kerja dapat ditingkatkan.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dibuat satu kerangka berpikir yang dapat dilihat skema berikut:

#### Model Dalam Penelitian



### 2.5 Hipotesis penelitian

Hipotesis penelitian ini merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian. Menurut Sugiyono (2017) berfungsi memberikan arah dalam kegiatan penelitian secara teoritis, yang bentuknya berupa jawaban sementara terhadap masalah penelitian, sehingga masih memerlukan pembuktian melalui uji empiris dengan dukungan fakta-fakta yang diperoleh dari objek penelitian.

Dari model kerangka berpikir yang telah digambarkan, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini sebagai jawaban sementara atas permasalahan penelitian tersebut adalah: Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin pegawai Politeknik Pekerjaan Umum.

### 3) Metode Penelitian

#### 3.1 Populasi dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2017) "Populasi dapat dijelaskan sebagai suatu konsep yang mencakup semua objek atau subjek yang memiliki sifat dan ciri-ciri tertentu yang akan diteliti oleh seorang peneliti untuk kemudian diambil kesimpulannya". Dalam penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* yaitu *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Menurut Sugiyono *purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan kriteria tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih mewakili. Sedangkan *snowball sampling* dilakukan dengan cara, memulai dari individu yang dikenal lalu dikembangkan dengan cara meminta individu awal untuk menyebarluaskan kepada orang lain yang memenuhi karakteristik menjadi responden Sugiyono (2017). Peneliti membuat kriteria dalam pengambilan sampel yaitu responden adalah pegawai yang bekerja minimal 1 tahun di lingkungan Politeknik Pekerjaan Umum.

Dalam menentukan besarnya jumlah sampel, Menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, peneliti menyebarkan kuisioner kepada 180 responden namun yang kembali sebesar 56% atau 100 jawaban responden. Sehingga dalam hal ini peneliti mengambil semua responden untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat.

#### 3.2 Defenisi Operasional

Menurut Nazir (2005) mengatakan bahwa "definisi operasional" adalah sebuah definisi yang diberikan pada sebuah variabel atau konstruk dengan memberikan makna, menetapkan aktivitas, atau memberikan operasional yang dibutuhkan untuk mengukur variabel atau konstruk tersebut. Penjelasan tentang Operasionalisasi konsep, variabel, indikator dan item-item dalam penelitian ini, yaitu:

##### 1. Lingkungan Kerja (X)

Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang ada disekitar tempat kerja karyawan yang berbentuk fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja dapat menciptakan rasa nyaman pada saat karyawan bekerja. Variabel lingkungan kerja ini menggunakan indikator beserta item-itemnya :

Lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan yang berbentuk fisik serta fasilitas-fasilitas yang berkaitan dengan kondisi ruang kerja untuk mendukung kelancaran karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Item dari indikator di atas adalah:

- a) Penerangan
- b) Sirkulasi udara
- c) Tata warna
- d) Kebersihan ruang kerja
- e) Keamanan tempat kerja

Lingkungan Kerja Non Fisik Adalah suatu keadaan yang berhubungan langsung dengan pimpinan maupun dengan sesama karyawan untuk saling menciptakan komunikasi yang baik sehingga memiliki rasa senang dalam menyelesaikan pekerjaan Item dari indikator di atas adalah:

- a) Dukungan pemimpin
- b) Kerja sama antar kelompok
- c) Kelancaran komunikasi

## 2. Disiplin Kerja (Y)

Disiplin kerja adalah sikap karyawan untuk mentaati segala aturan yang ditetapkan perusahaan. Variabel disiplin kerja ini menggunakan cara yang baik dalam melaksanakan disiplin kerja, yaitu :

- 1) Peraturan atau tata tertib tentang jam kerja
- 2) Peraturan atau tata tertib tentang seragam kerja dan sikap dalam bekerja
- 3) Peraturan atau tata tertib menjalankan tugas sesuai standar kerja

Berdasarkan uraian tersebut maka variabel dan indikator beserta item-item yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut:

**Tabel 3.1 Konsep, Variabel, Indikator Beserta Item-item yang digunakan**

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Lingkungan Kerja (X)	Lingkungan Kerja Fisik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penerangan</li> <li>• Sirkulasi udara</li> <li>• Tata warna</li> <li>• Kebersihan ruang kerja</li> <li>• Keamanan tempat kerja</li> </ul>	Sedarmayanti (2009:29)
	Lingkungan Kerja Non Fisik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dukungan pemimpin</li> <li>• Kerja sama antar kelompok</li> <li>• Kelancaran komunikasi</li> </ul>	
Disiplin (Y)		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peraturan atau tata tertib tentang jam kerja</li> <li>• Peraturan atau tata tertib tentang seragam kerja dan sikap dalam bekerja</li> <li>• Peraturan atau tata tertib menjalankan tugas sesuai standar kerja</li> </ul>	Mulyadi (2015:60)

## 3.3 Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut (Sugiyono 2017) sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpul data. Teknik pengumpulan data primer yang diperoleh melalui pengisian kuesioner dengan cara memberikan sebuah pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden. Kuesioner yang disebar secara online sehingga penulis tidak perlu terjun ke lapangan untuk memberikan kuesioner kepada responden.

Sugiyono (2013) Dinyatakan bahwa skala pengukuran adalah "kesepakatan yang dipakai sebagai standar untuk menentukan jarak pendeknya interval yang terdapat dalam instrumen pengukur, agar instrumen pengukur tersebut dapat menghasilkan data kuantitatif saat digunakan dalam pengukuran". Skala pengukuran yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala Likert. Sugiyono (2019) juga mengemukakan "skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial". Jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap item pertanyaan seperti terlihat pada Tabel 3.2.

**Tabel 3.2 Kriteria dan Skor Penelitian Jawaban Responden**

No	Skala Pengukuran Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono 2019

### 3.4 Metode Analisis Data

Tipe penelitian yang diterapkan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2019) jenis penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada pandangan positivisme yang dilakukan untuk mengamati populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik dengan maksud untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, dan pengolahan data statistik menggunakan software analisis data SPSS.

#### 3.4.1 Analisis Kuantitatif

#### 3.4.2 Uji validitas

Sugiyono (2017) mengungkapkan bahwa validitas mengindikasikan tingkat keakuratan antara data aktual pada objek dan data yang terhimpun oleh peneliti. Uji validitas dipakai untuk mengevaluasi kelayakan data hasil penelitian, dengan memanfaatkan instrumen pengukuran yang digunakan (kuesioner). Uji validitas dilakukan pada responden sebanyak 100 Pegawai Politeknik Pekerjaan Umum. dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- N = Jumlah Sampel
- X = Skor setiap item
- Y = Skor total
- $(\sum X)^2$  = Kuadrat jumlah skor item
- $\sum X^2$  = Jumlah kuadrat skor item
- $\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat nilai

$$\begin{aligned}(\sum Y^2) &= \text{Kuadrat jumlah skor nilai} \\ r_{xy} &= \text{Koefesien korelasi } \textit{produk moment}\end{aligned}$$

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.0 for windows dengan kriteria berikut :

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel valid.
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel tidak valid.
3. Nilai  $r$  hitung dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation.

### 3.4.3 Uji Reliabilitas

Parameter yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen pengukur dapat diandalkan atau dipercaya (konsisten). Untuk mengevaluasi keandalan suatu perangkat pengukur, pendekatan statistika digunakan. Sugiyono (2019). Uji ini berguna untuk memastikan apakah kuesioner tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan penelitian yang sedang dijalankan Marzuki, Armereo, & Rahayu (2020). Uji reliabilitas ini dilakukan pada responden sebanyak 100 Pegawai Politeknik Pekerjaan Umum, dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya. Menggunakan program SPSS 22.0 for windows, variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut :

Jika  $r$ -alpha positif dan lebih besar dari  $r$ -tabel maka pernyataan tersebut reliabel.  
Jika  $r$ -alpha negatif dan lebih kecil dari  $r$ -tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel.

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha  $>$  0,6 maka reliable
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha  $<$  0,6 maka tidak reliable

Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha  $>$  dari 0,6 (Priyatno, 2013: 30)

### 3.4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk membuktikan bahwa pengujian yang dilakukan telah melewati uji normalitas data, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas sehingga analisis regresi linear dapat dilakukan.

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel perancu dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal, dapat menggunakan uji Normal Graph P-P Plot metode regresi standar, atau dapat menggunakan uji statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov.

#### 2. Uji Linearitas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier yang signifikan antara kedua variabel. Data yang baik harus menunjukkan hubungan yang linier antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Basis keputusan uji linearitas adalah sebagai berikut:

Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka tidak terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan variance pada model regresi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika residual untuk satu pengamatan tetap dalam variance terhadap variance pengamatan lain itu disebut homoskedastisitas dan jika berbeda itu disebut heteroskedastisitas. Regresi yang baik adalah yang tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

#### 3.4.5 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan linier antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Analisis ini digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen (Y) ketika nilai variabel independen (X) naik atau turun dan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen positif atau negatif. Adapun bentuk persamaan dari regresi linier sederhana ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

keterangan:

Y = Variabel dependen

X = Variabel Independen

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

#### 3.4.6 Uji Hipotesis

##### 1. Uji F

Uji F (Uji Kelayakan Model) bertujuan untuk menunjukkan bahwa semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh bersama terhadap variabel dependen Ghozali (2018). Uji penggunaan standar tingkat signifikansinya adalah 0,05. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka model penelitian layak digunakan, jika nilai signifikansi > 0,05 maka model penelitian tidak layak digunakan.

##### 2. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi. Sugiyono (2017).

##### 3. Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (adjusted R<sup>2</sup>) mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen, dengan nilai antara nol dan satu (0 < R<sup>2</sup> < 1). Nilai adjusted R<sup>2</sup> kecil, menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen sangat terbatas dan nilai mendekati 1 menunjukkan

bahwa variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan variabel dependen Ghozali (2018).

#### 4. Uji t

Ghozali (2018) menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen pada variabel dependen tingkat signifikansi untuk menguji pengaruh argumen ke variabel tergantung sebagian.

$H_0 : \rho = 0$ , artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen dari variabel dependen.

$H_a : \rho \neq 0$ , artinya pengaruh sampai batas tertentu variabel signifikan independen dari variabel dependen.

Standar tes didefinisikan sebagai Pengikut:

Jika nilai  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima.

Jika nilainya  $t_{hitung}$  atau  $t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak.

Tingkat signifikansi yang digunakan 5%, dengan kata lain, jika  $P$  (probabilitas)  $> 0,05$ , maka dinyatakan tidak signifikan