

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA SAMARINDA

Yustira Aditya Pratama^{1*}, Salim Basalamah², Andi Muara Arumbarkah³

Email korespondensi: yustiraaditya22@gmail.com

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi kinerja pegawai saat ini serta menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 56 pegawai yang ditetapkan sebagai responden. Teknik analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji t (parsial), uji F (simultan), uji koefisien korelasi (r), serta uji koefisien determinasi (R^2). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Samarinda. Di antara kedua variabel independen tersebut, kedisiplinan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja; Kedisiplinan; Kinerja*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Lingkungan kerja merupakan tempat di mana pegawai melaksanakan aktivitas pekerjaannya dan menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan maupun menurunkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif—ditandai dengan fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta komunikasi yang efektif—mampu mendorong munculnya ide, meningkatkan produktivitas, dan memperbaiki kinerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menghambat produktivitas dan menurunkan kemampuan pegawai dalam menghasilkan kinerja yang optimal (Sedarmayanti, 2017; Mangkunegara, 2019).

Kedisiplinan kerja dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku pegawai yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, serta tanggung jawab terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kesediaan menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2019). Tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan kesadaran pegawai dalam menjalankan kewajibannya, yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja pegawai sendiri merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang tercermin melalui efektivitas, kualitas, dan efisiensi kerja (Mangkunegara, 2019). Kinerja tidak hanya dinilai dari hasil akhir, tetapi juga dari perilaku kerja pegawai selama proses pelaksanaan tugas.

Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan sejumlah permasalahan pada variabel lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja yang diduga memengaruhi kinerja pegawai. Pada aspek lingkungan kerja, permasalahan terlihat pada keterbatasan fasilitas, sarana dan prasarana, serta kurang optimalnya komunikasi antara sesama pegawai maupun antara pegawai dan pimpinan. Kondisi ini berpotensi menghambat kinerja pegawai. Sementara itu, pada aspek kedisiplinan kerja, masih terdapat indikasi rendahnya kepatuhan terhadap aturan kerja, yang dapat mengganggu ketertiban, kelancaran pelaksanaan tugas, serta pencapaian hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin kerja yang tinggi merupakan faktor penting yang berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai (Hasibuan, 2019; Sedarmayanti, 2017).

Metode Analisis

Rancangan penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, karena bertujuan untuk menguji hipotesis melalui pengukuran variabel secara objektif dan analisis statistik. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk meneliti populasi dan sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan data, serta analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik.

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur, selama periode Oktober hingga Desember 2021. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 127 pegawai, sedangkan sampel penelitian ditetapkan sebanyak 56 responden yang merupakan pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Samarinda.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, studi kepustakaan, wawancara, dan kuesioner (angket) yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan teknik statistik untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sesuai dengan tujuan penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,484 yang bernilai positif, dengan nilai t hitung sebesar 4,862 yang lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,005, serta didukung oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja—baik dari aspek suasana kerja, fasilitas, maupun hubungan kerja—maka semakin meningkat pula kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Samarinda.

Selanjutnya, kedisiplinan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,540, dengan t hitung sebesar 4,507 yang lebih besar dari t tabel 2,005, serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai dalam mematuhi aturan, waktu kerja, dan tanggung jawab yang diberikan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja merupakan faktor penting yang secara nyata berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Samarinda.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Samarinda. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif—baik dari aspek fisik maupun nonfisik—mampu mendorong peningkatan efektivitas, efisiensi, dan kualitas kerja pegawai. Selain itu, kedisiplinan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab kerja memiliki peran penting dalam menentukan pencapaian kinerja organisasi (Hasibuan, 2013; Mangkunegara, 2012).

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut. Pertama, dari aspek lingkungan kerja, disarankan agar instansi terus meningkatkan dan menjaga suasana kerja yang aman, nyaman, dan kondusif guna menunjang produktivitas pegawai. Perhatian perlu diberikan pada faktor-faktor fisik seperti suhu udara, pencahayaan, kebersihan, serta keamanan kerja, karena lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai secara berkelanjutan (Sedarmayanti, 2017; Robbins, 2006).

Kedua, dari aspek kedisiplinan kerja, disarankan agar pimpinan secara konsisten memberikan pembinaan dan pengawasan kepada pegawai terkait pentingnya disiplin kerja, khususnya dalam hal ketepatan waktu kehadiran, kepatuhan terhadap jam kerja, dan penyelesaian tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, penerapan sanksi yang tegas dan adil terhadap pelanggaran disiplin perlu dilakukan sebagai bentuk penegakan aturan organisasi, sehingga dapat membentuk perilaku kerja yang disiplin dan profesional (Hasibuan, 2013; Sutrisno, 2016).

Ketiga, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, atau gaya kepemimpinan, serta memperluas objek dan jumlah responden penelitian agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan memiliki daya generalisasi yang lebih kuat (Sugiyono, 2018).

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Samarinda. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa kondisi fisik dan nonfisik lingkungan kerja—seperti kenyamanan ruang kerja, fasilitas, keamanan, serta hubungan kerja—mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai. Temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai (Sedarmayanti, 2017; Mangkunegara, 2012).

Selain itu, hasil penelitian juga membuktikan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas memiliki peran penting dalam menentukan pencapaian kinerja. Disiplin kerja yang baik mencerminkan sikap profesional dan komitmen pegawai terhadap organisasi, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja (Hasibuan, 2013; Sutrisno, 2016).

Secara simultan, lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menegaskan bahwa peningkatan kinerja tidak dapat dilepaskan dari pengelolaan lingkungan kerja yang baik dan penerapan disiplin kerja yang konsisten dalam organisasi publik.

Berdasarkan simpulan penelitian tersebut, maka beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut: Pertama, bagi instansi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Samarinda, disarankan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik. Upaya ini dapat dilakukan melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, pengaturan tata ruang yang nyaman, pencahayaan dan sirkulasi udara yang baik, serta penciptaan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendukung peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai secara berkelanjutan (Sedarmayanti, 2017).

Kedua, instansi perlu memperkuat penerapan kedisiplinan kerja melalui penegakan aturan yang konsisten, pemberian teladan dari pimpinan, serta penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang adil. Peningkatan disiplin kerja diharapkan mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab dan profesionalisme pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya (Hasibuan, 2013).

Ketiga, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti kompensasi, motivasi kerja, kepemimpinan, atau kepuasan kerja. Selain itu, penggunaan jumlah sampel yang lebih besar serta penerapan metode analisis yang lebih komprehensif diharapkan dapat memberikan hasil penelitian yang lebih mendalam dan generalisasi yang lebih kuat (Sugiyono, 2018).

Daftar Pustaka

- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-10). PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.