

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PUSKESMAS LAU KABUPATEN MAROS

Eka Suci Maharani Rivai¹, Agung Widhi Kurniawan², Zainal Ruma³

Universitas Negeri Makassar

Email: maharani.uchi@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of the work environment on the work discipline of employees at the Lau Public Health Center, Maros Regency. The independent variable in this study is the work environment, while the dependent variable is work discipline. The population in this study were all employees of the Lau Public Health Center, Maros Regency as many as 57 employees with a sampling technique with saturated sampling technique. Data collection was done by using a questionnaire. The data analysis technique used is simple linear regression analysis using SPSS 22.00 for windows. Based on the results of the study obtained a simple regression equation $Y = 8.475 + 0.785X$. The results of the t-test hypothesis obtained that the t-count value of the work environment variable is greater than the t-table value with a significance level of $0.000 < 0.05$, which means that the work environment has a positive and significant effect on work discipline. The result of the coefficient of determination test (R^2) is 0.563, which means that the ability of the work environment variable in explaining work discipline to Lau Health Center employees is 56.3% while the rest is explained by other variables that were not examined in this study.

Keywords: influence, work environment, work discipline

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Lau Kabupaten Maros. Variabel bebas dalam Penelitian ini adalah lingkungan kerja sedangkan variabel terikatnya adalah disiplin kerja populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Puskesmas Lau Kabupaten Maros sebanyak 57 orang pegawai dengan teknik penarikan sampling teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS 22.00 for windows. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi sederhana $Y = 8,475 + 0,785X$. Hasil hipotesis uji-t diperoleh nilai t hitung variabel lingkungan kerja lebih besar dari nilai t-tabel dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,563 yang berarti kemampuan variabel lingkungan kerja dalam menjelaskan disiplin kerja pada pegawai Puskesmas Lau sebesar 56,3% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: pengaruh, lingkungan kerja, disiplin kerja

PENDAHULUAN

Dalam organisasi sumber daya manusia merupakan nilai penting karena menjadi indikator dan tolak ukur dalam pengembangan keberhasilan suatu perusahaan. Terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas tidak terlepas dari pegawai yang mengerjakannya dengan baik dan dibutuhkan orang-orang yang mampu mengelola secara produktif, efektif dan efisien yang dapat menunjang dan mendorong kelancaran usaha dalam mencapai tujuan organisasi. Yang dimana tujuan organisasi akan tercapai apabila organisasi melakukan aktivitas yang tidak menyimpang dengan rencana yang sudah ditetapkan sebelumnya, penetapan tujuan organisasi yang sangat matang akan dapat tercapai dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu cara agar tercapai hal tersebut yaitu melalui

pendisiplinan pegawai karena hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sehingga kedisiplinan pegawai sangat berperanan penting bagi proses atau usaha dalam kemajuan organisasi yang hendak dicapai. lingkungan kerja juga dapat mendorong tingkat kedisiplinan seorang karyawan atau pegawai.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap disiplin kerja pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya. Untuk itu perusahaan perlu memberikan perhatian yang cukup bagi lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dalam bekerja, sehingga jika seseorang karyawan menyenangi lingkungan kerjanya, ia akan merasa lebih betah di tempat kerjanya dan dapat melakukan aktivitas yang baik. Namun sebaliknya apabila seseorang tidak menyukai lingkungan kerjanya, tingkat disiplin kerjanya pun menurun (Herawati dan Ranteallo, 2019).

Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat dan disiplin kerja sehingga tujuan organisasi akan terealisasi dengan baik. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan harapan bagi pegawai. Menurut Handoko (2014), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan dan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja, yang sering kali juga memberikan pengaruh yang cukup besar bagi seorang pegawai. Dengan kata lain, apabila lingkungan kerja tidak dikelola dengan baik, maka akan dapat menurunkan disiplin kerja para pegawai, yang secara tidak langsung juga, akan menurunkan produktivitas sebuah organisasi.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi seorang pegawai menjadi disiplin dalam melakukan sebuah pekerjaan. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dapat menunjang kebutuhan seseorang pegawai pada saat melakukan pekerjaan dan dapat meningkatkan kedisiplinan seorang pegawai saat melakukan kegiatan sehari-hari untuk menyelesaikan pekerjaan.

Semua instansi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan pegawai dalam pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis untuk menginginkan para pegawai mematuhi segala upaya kedisiplinan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Seringkali pegawai mempunyai kelemahan dalam hal kedisiplinan, yaitu tidak disiplin yang mampu mempengaruhi semangat kerja, sehingga perlu adanya aturan yang harus ditaati oleh pegawai. Menurut Siagian (2020) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan dalam berbagai ketentuan. Sedangkan menurut Hasibuan (2018) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat digunakan untuk mengarahkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang

baik dengan peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi itu sering diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan organisasi, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin kerja juga berkaitan dengan sanksi yang perlu diberikan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan, di Puskesmas Lau Kabupaten Maros mengenai lingkungan kerja yaitu kondisi temperatur ruangan belum normal, terasa panas, karena tidak semua ruangan diberi pendingin, Sehingga hawa panas dirasakan oleh pegawai dalam bekerja, hal ini membuat pegawai merasa kurang nyaman dalam ruang kerjanya. Kemudian jarak sebagian meja diruang kerja pegawai terlalu dekat, sehingga membatasi ruang gerak, banyaknya tumpukan dokumen di letakkan di atas meja, sehingga penyusunan dokumen tersebut menjadi tidak tersusun rapi atau terlihat berantakan. Karena ruangan kerja yang terasa panas, membuat pegawai terpaksa membuka pintu agar ada udara yang masuk dan untuk pertukaran udara, hal inilah yang membuat suara-suara tidak penting ikut terdengar, seperti suara kendaraan, suara-suara pasien sehingga menimbulkan kurangnya tingkat konsentrasi pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas yang di bebaskan kepada pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai (Afandi 2017).

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja merupakan semua alat dan bahan perkakas yang ada di sekeliling tempat bekerja yang mampu mempengaruhi metode kerjanya dan peraturan kerja baik individu maupun kelompok. Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja mempunyai beberapa jenis yaitu lingkungan kerja fisik yang meliputi faktor lingkungan tata ruang kerja, faktor kebersihan serta kerapian kerja. Kemudian lingkungan kerja non fisik. Yaitu yang meliputi lingkungan sosial, status sosial, hubungan kerja dan sistem informasi. Adapun faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik. Faktor lingkungan kerja fisik meliputi kebersihan, penerangan, pertukaran udara, keamanan, peralatan dan kelengkapan kerja dan kebisingan. Sedangkan faktor lingkungan kerja non fisik meliputi pengawasan, suasana kerja, perlakuan yang baik, adanya rasa aman pada saat bekerja, hubungan yang berlangsung secara serasi, dan mendapatkan perlakuan yang adil. Indikator dari lingkungan kerja menurut Nitisoemito (2002) meliputi suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara pegawai dan pimpinan serta tersedianya fasilitas untuk pegawai.

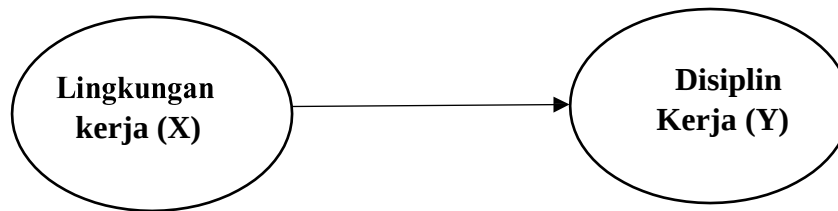
Menurut Siagian (2020) disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai

yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Definisi lain mengenai disiplin kerja dikemukakan oleh Afandi (2017) yang mengemukakan disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau aturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris, atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk dengan tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Menurut Mangkunegara (2017) ada dua bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja serta aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi. Sedangkan disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mengetahui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi aturan sesuai dengan pedoman yang berlaku. Menurut Nawawi (2011) Faktor-faktor disiplin kerja meliputi insentif, peraturan perusahaan, moral kerja pimpinan, relasi interpersonal. Adapun indikator dari disiplin kerja memiliki beberapa indikator, menurut Rivai (2005) indikator disiplin kerja meliputi kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis.

Dari beberapa pengertian yang diungkapkan di atas, tampak bahwa disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

METODE

Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis. Penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatori yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain (Sugiyono 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai puskesmas Lau kabupaten Maros yang berjumlah 57 orang. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil maka sampel yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh jumlah populasi yaitu seluruh pegawai Puskesmas Lau Kabupaten Maros atau sampel jenuh. Untuk memperoleh data penelitian ini, data dikumpulkan dengan menggunakan teknik observasi, dokumentasi dan angket. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung terhadap obyek yang diteliti yaitu pegawai Puskesmas dan juga data sekunder yaitu data dokumentasi, data yang berkaitan atau data yang digunakan oleh puskesmas yang berkaitan dengan penelitian ini. Skala instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert dengan skala 1-5 adapun alat uji yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, uji parsial dan uji koefisien determinasi. Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu maka dapat digambarkan kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pikir

Berdasarkan latar belakang masalah serta kerangka pikir yang dikemukakan maka hipotesis yang digunakan dalam masalah ini yaitu:

H0: Tidak ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai.

H1: Terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Realibilitas

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Item	r Hitung	Item	r Hitung	r Tabel	Ket
X1	,602**	Y1	,493**	0,261	Valid
X2	,566**	Y2	,570**	0,261	Valid
X3	,540**	Y3	,633**	0,261	Valid
X4	,643**	Y4	,698**	0,261	Valid
X5	,634**	Y5	,585**	0,261	Valid
X6	,433**	Y6	,521**	0,261	Valid
X7	,704**	Y7	,399**	0,261	Valid
X8	,283*	Y8	,544**	0,261	Valid
X9	,533**	Y9	,567**	0,261	Valid
X10	,320*	Y10	,557**	0,261	Valid

Sumber: data diolah, 2023

Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung > daripada r tabel. Adapun r tabel untuk jumlah sampel sebanyak 57 responden adalah sebesar 0,261 maka diketahui bahwa semua item kuesioner dinyatakan valid baik pada variabel Lingkungan Kerja (X) maupun Disiplin Kerja (Y).

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,708	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,747	Reliabel

Sumber: data diolah, 2023

Hasil pengujian reabilitas di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas dan terikat dalam penelitian ini mempunyai nilai koefisien *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0,6 sehingga bisa di tarik kesimpulan bahwa semua variabel dari kuesioner adalah reliable yang berarti kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang baik.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 3 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana dan Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.475	3.802		2.229	.003
LINGKUNGAN KERJA	.785	.092	.756	8.554	.000

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Tabel koefisien hasil output SPSS menunjukkan interpretasi analisis regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 8,475 + 0,785X$$

Adapun interpretasi atau pemaknaannya adalah

- Nilai a sebesar 8,475 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel disiplin kerja belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel lingkungan kerja. Jika variabel bebas tersebut tidak ada maka variabel disiplin kerja tidak mengalami perubahan.
- Untuk variabel lingkungan kerja (X) nilai koefisien sebesar 0,785 (78,5%) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai nilai positif terhadap disiplin kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1% tingkat/satuan variabel lingkungan kerja maka akan mempengaruhi disiplin kerja sebesar (78,5%) dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,785 bernilai positif dan memiliki nilai t-hitung sebesar 8,554 > dari t-tabel (2,0040) serta nilai signifikansi sebesar 0.000 atau < dari 0,05, yang artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima.

Uji Koefisien Korelasi (Uji R²)

Tabel 1 Hasil Uji Koefisien Korelasi (Uji R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.571	.563	2.240

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Pada tabel di atas, hasil adjusted R square yang diperoleh sebesar 0,563 yang berarti kemampuan variabel lingkungan kerja dalam menjelaskan disiplin kerja pegawai Puskesmas Lau adalah sebesar 56,3% sedangkan sisanya ($100\% - 56,3\% = 43,7\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan analisis pada penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t yakni diperoleh dari nilai t hitung variabel lebih besar dari nilai t tabel dan nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari tingkat signifikansi penelitian yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai puskesmas Lau Kabupaten Maros. Sehingga untuk hipotesis yang berbunyi “terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai” dapat diterima.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mujib (2016) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta. Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat dan juga disiplin pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan tercipta apabila kita memperhatikan unsur-unsur lingkungan kerja. begitujuga dengan disiplin kerja, apabila disiplin kerja diterapkan dengan baik maka akan tercipta kedisiplinan kerja yang baik. Sehingga dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja yang baik maka tujuan organisasi dapat tercapai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada pegawai puskesmas Lau Kabupaten Maros, dengan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dan mengolah data menjadi satu informasi, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pada Puskesmas Lau. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai yaitu sebesar 56,3% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

1. Disarankan kepada pihak Puskesmas agar sekiranya dapat memperbaiki suasana kerja ruangan agar lebih kondusif dengan meningkatkan sirkulasi udara di ruang kerja agar suhu ruangan menjadi stabil dan pegawai nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Disarankan kepada pihak Puskesmas agar lebih memperhatikan masalah disiplin kerja dengan mengevaluasi tingkat kedisiplinan secara rutin, untuk mendorong para pegawai mengikuti standarisasi dan aturan-aturan yang telah ditetapkan, sehingga hal tersebut dapat mencegah penyelewengan-penyelewengan yang mungkin terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Pandi, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Zanafa Publishing.

- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Herawati, Asrah Tandirerung Ranteallo. 2019. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. PRJ. Akrab Juara VOL 4 No. 2
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mujib, Miftachul. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah DIY. Skripsi. Jurusan Manajemen. Universitas Negeri Yogyakarta
- Nawawi. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Rivai, Veithzal. 2005. System yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian. 2020, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Kualitatif , Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta