



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Perum Bulog Kota Palu

The Influence of Discipline and Work Environment on Employee Performance at Perum Bulog Palu City

Rozalia Kalia^{1*}, Syamsuddin², Turu Salandra³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Abdul Aziz Lamadjido, AZLAM Panca Bhakti

*Korespondensi Penulis, e-mail: rozaliakalia3@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 4 May, 2024

Revised: 6 June, 2024

Accepted: 13 June, 2024

Kata Kunci:

Disiplin Kerja;
Lingkungan Kerja;
Kinerja Pegawai

Keywords:

Work Discipline;
Work environment;
Employee Performance

DOI: [10.56338/jks.v2i1.741](https://doi.org/10.56338/jks.v2i1.741)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan 1) untuk mendeskripsikan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai; 2) Untuk mengetahui disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Kota Palu; 3) Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Kota Palu; dan 4) Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Kota Palu. Jenis penelitian ini deskriptif dan verifikatif. Populasi dan sampel dalam penelitian yaitu 35 sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Kota Palu dengan nilai Fhitung > Ftabel (11,760 > 3,28) dengan nilai signifikan 0,000; 2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Kota Palu dengan nilai thitung > ttabel (2,147 > 2,03693) dengan nilai signifikansi 0,039; 3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Kota Palu dengan nilai thitung > ttabel (2,389 > 2,03693) dengan nilai signifikansi 0,023 < 0,05

ABSTRACT

This research aims 1) to describe work discipline, work environment and employee performance; 2) To find out how work discipline and the work environment simultaneously and significantly influence the performance of Perum Bulog Palu City employees; 3) To find out and analyze work discipline which has a significant effect on the performance of Perum Bulog Palu City employees; and 4) To find out and analyze the work environment which has a significant effect on the performance of Perum Bulog Palu City employees. This type of research is descriptive and verification. The population and sample in the study were 35 samples. The results of this research show that 1) work discipline and the work environment have a simultaneous and significant effect on the performance of Perum Bulog Palu City employees with a value of Fcount > Ftable (11.760 > 3.28) with a significant value of 0.000; 2) Work discipline has a significant effect on the performance of Perum Bulog Palu City employees with a value of tcount > ttable (2.147 > 2.03693) with a significance value of 0.039; 3) The work environment has a significant effect on the performance of Perum Bulog Palu City employees with a value of tcount > ttable (2.389 > 2.03693) with a significance value of 0.023 < 0.05

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan terletak pada karyawan (sumber daya manusia). Karyawan merupakan factor penting yang terlibat langsung dalam proses pelaksanaan kegiatan perusahaan. Dalam era globalisasi yang sedang berlangsung, SDM yang berkualitas sangatlah penting karena kemajuan suatu organisasi sangat bergantung pada sifat SDM atau perwakilannya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus

memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi. Pada prosesnya prestasi perusahaan ataupun kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara karyawan perusahaan dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Berkaitan dengan hal di atas dalam suatu perusahaan/instansi dibutuhkan sekali disiplin kerja yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif maka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta wewenang yang telah ditetapkan suatu organisasi akan mudah terwujud. Menurut Darvis dalam Ragil (2013:2) Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan karyawan, sedangkan ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugastugasnya. Faktor lain penunjang dari kinerja di suatu perusahaan selain lingkungan kerja yang kondusif adalah disiplin kerja yang baik. Kedisiplinan yang dimiliki, baik manajemen/pimpinan maupun karyawan perusahaan sejak berdiri hingga sekarang dapat mewujudkan keunggulan perusahaan dalam kompetitif pada era globalisasi dewasa ini (Sugiarto,2005:2) Oleh karena itu disiplin dapat dinyatakan sebagai kunci keberhasilan organisasi, sehingga dapat menciptakan kinerja dalam organisasi. Untuk itu demi mewujudkan hal di atas, diperlukan karyawan yang bertanggung jawab dan professional di bidangnya serta memiliki disiplin yang baik dan lingkungan kerja yang terjalin dengan baik. Untuk mewujudkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan hal ini memerlukan tempat kerja yang layak dan disiplin kerja antar perwakilan individu.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas maka salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kualitas pada Perum Bulog Kota Palu khususnya mengenai sumber daya manusia adalah penigkatan disiplin karyawan, sebab apapun kemampuan yang dimiliki oleh manusia atau tenaga kerja tanpa ditunjang dengan disiplin tinggi maka tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan tidak akan mencapai hasil maksimal.

Untuk Perum Bulog Kota Palu perlu meningkatkan disiplin kerja karyawannya karena dengan adanya karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan membantu Perum Bulog Kota Palu dalam mewujudkan tujuan-tujuan yang ingin dicapai untuk masa yang akan datang karena disiplin kerja karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja kerja karyawan pada Perum Bulog Kota Palu. lingkungan kerja di Perum Bulog Kota Palu dimulai dari pewarnaan, warna ruangan memiliki pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat kerja. Penerangan nya sudah cukup terang oleh sebab itu perusahaan harus tetap mengontrol penerangan nya karena penerangan yang kurang jelas akan mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat mengganggu proses kerja pada perusahaan. tempat kerja yang nyaman merupakan salah satu factor penunjang gairah kerja. lingkungan kerja yang panas akan menentukan produktifitas kerja, juga akan membawa dampak negative terhadap kesehatan dan keselamatan kerja.

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik. Kebisingan yang tidak dikehendaki terutama dalam jangka Panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran dan dapat menimbulkan kesalahan komunikasi. Kebersihannya juga sangat terjaga mulai dari ruanganruangannya, tempat parkir, dan halaman nya. Di Perum Bulog Kota Palu juga memiliki namanya tanggung jawab kerja contohnya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan, bertanggung jawab pada hasil produksi. Kerja sama antar kelompok setiap orang memberikan saran atau memberikan perspektif alternative agar proyek bisa berhasil.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Perum Bulog Kota Palu terdapat permasalahan pada disiplin Kerja Perum Bulog Kota Palu, adanya pegawai yang masih lambat masuk kerja dan masih adanya karyawan pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan.

METODE

Jenis penelitian yang akan dipakai dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian Deskriptif Verifikatif. Penelitian ini dilakukan pada Perum Bulog Kota Palu jl. Prof.Moh. Yamin No. 38, Tanamonindi,kec. Mantikolore, kota palu, Sulawesi tengah. Waktu penelitiannya dilakukan terhitung sejak keluarnya surat tugas penelitian yang di keluarkan Universitas Abdul Azis Lamadjido (AZLAM) sampai dengan selesai. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN DISKUSI

Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Kota Palu

Hasil pengolahan data memperlihatkan jika hipotesis disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh pada kinerja pegawai Perum Bulog Kota Palu. Variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja yang diuji melalui aplikasi SPSS V.22 menunjukkan nilai f -hitung $>$ f -tabel yakni 3,29 atau signifikasi α $0,00 <$ $0,05$ sehingga bisa disimpulkan jika variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang simultan dan signifikan pada variabel kinerja pegawai Perum Bulog Kota Palu, dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak kondusif serta tingkat disiplin karyawan yang rendah menyebabkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan. Hal ini dikarenakan karyawan cenderung malas bekerja di lingkungan yang kurang nyaman dan merasa tidak terkontrol dengan disiplin yang rendah sehingga beberapa target yang telah ditetapkan tidak tercapai. Pegawai akan lebih giat dalam bekerja di lingkungan kerja dan disiplin kerja yang lebih baik untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai di Perum Bulog Kota Palu.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang parsial dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu tingkat kedisiplinan pegawai yang tinggi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh parsial dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti jika lingkungan kerja baik dan tingkat kedisiplinan pegawai tinggi maka akan meningkatkan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya.

Lingkungan kerja di Perum Bulog Kota Palu kurang kondusif karena desain tempat kerja yang kurang menarik, ruangan kerja kurang luas sehingga terjadi penumpukan barang produksi di berbagai tempat, dan proses renovasi yang sedang berlangsung mengganggu jalannya aktifitas kerja. Perbaikan

terhadap lingkungan kerja dan penyediaan fasilitas kerja yang memadai akan meningkatkan kenyamanan, ketenangan dan suasana kerja yang kondusif. Selain itu hubungan antar pegawai juga perlu diperhatikan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan seperti kecemburuan sosial, konflik di tempat kerja, dan hubungan yang kurang harmonis lainnya. Diharapkan dengan perlakuan seperti itu akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi sehingga kinerjanya lebih optimal.

Disiplin kerja yang diterapkan oleh Perum Bulog Kota Palu masih belum maksimal karena belum menggunakan standar yang baik sehingga karyawan cenderung melakukan tindakan indisipliner. Ketidaksiplinan yang dilakukan pegawai Perum Bulog Kota Palu menjadikan target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai secara optimal. Mulai dari terjadinya keterlambatan pegawai dalam menangani tugas hingga penyelesaiannya. Hal ini mengindikasikan belum optimalnya kinerja pegawai Perum Bulog Kota Palu yang dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif cenderung memberikan rasa nyaman kepada pegawai sehingga mereka akan terdorong untuk bekerja dengan baik pula. Pegawai yang terdorong untuk bekerja dengan baik maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai pula. Meskipun demikian, tingkat disiplin yang rendah akan memicu tindakan indisipliner dari pegawai sehingga pegawai akan bekerja sesuka hati mereka tanpa mempedulikan target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang baik tanpa didukung disiplin kerja yang baik maka akan cenderung menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pada lingkungan kerja yang baik didukung dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya pada lingkungan kerja kurang baik dan tingkat kedisiplinan yang rendah akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurlailah Syafiah Asto (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Heri Supriyanto (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, apabila Perum Bulog Kota Palu ingin mendapatkan hasil kerja yang maksimal maka perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta disiplin kerja yang tinggi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Kota Palu

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kedisiplinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi tingkat kedisiplinan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai perum bulog kota palu.

Disiplin kerja tidak hanya dapat dilakukan oleh pegawai saja, melainkan juga dari manajemen organisasi. Organisasi yang mau manajemen disiplin kerja para pegawai akan berdampak baik pada kinerja organisasi. Manajemen disiplin kerja tentu tidak akan mengganggu kegiatan kerja pegawai, tetapi justru dapat meningkatkan efektifitas dalam bekerja.

Bahwa sistem manajemen disiplin tidak harus mengganggu disiplin dan lingkungan kerja. Meskipun pada awalnya akan banyak yang merasa terlalu diatur oleh organisasi sehingga disiplin mereka sedikit menurun, akan tetapi lama kelamaan pegawai akan merasakan dampak baik dari sistem manajemen disiplin kerja untuk dirinya dan kinerjanya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Kota Palu

Hasil pengolahan data memperlihatkan jika hipotesis lingkungan kerja memiliki pengaruh pada kinerja pegawai di Perum Bulog Kota Palu. Variabel lingkungan kerja yang diuji melalui aplikasi SPSS V.22 menunjukkan nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yakni $2,887 > 2,03693$ atau $t. sig < \alpha$ ($0,007 < 0,05$) sehingga bisa disimpulkan jika variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Perum Bulog Kota Palu, dengan demikian hipotesis diajukan dapat diterima.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya lingkungan kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik akan

menghasilkan kinerja pegawai yang kurang baik pula. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Heri Supriyanto (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Disiplin kerja dan lingkungan kerja Perum Bulog Kota Palu, menurut responden masuk dalam kategori baik. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Kota Palu. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Kota Palu.

SARAN

Nilai mean terendah pada variabel lingkungan kerja oleh karena itu, pimpinan Perum Bulog Kota Palu disarankan untuk selalu mengontrol hubungan antar sesama pegawai guna meminimalisir terjadinya keretakan hubungan di tempat kerja. Selain itu juga disarankan agar dilakukan evaluasi mingguan atau bulanan terkait masalah di antara sesama pegawai agar hubungan yang baik selalu terjaga. Hal lain yang perlu dipertimbangkan adalah pengadaan refreshing bersama sebagai sarana memperlancar tali silaturahmi di antara sesama pegawai sehingga pegawai merasa nyaman baik di dalam maupun di luar kerja. Apabila hubungan pegawai terlihat harmonis dan baik maka pegawai cenderung nyaman dalam bekerja sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.

Nilai mean terendah pada variabel disiplin kerja oleh karena itu, pimpinan Perum Bulog disarankan untuk mengubah metode kerja yang diterapkan kepada pegawai, apabila metode kerja yang digunakan masih menggunakan metode lama akan berdampak pada kinerja pegawai. Nilai mean terendah pada variabel kinerja pegawai hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut memiliki kontribusi yang kecil terhadap pegawai Perum Bulog Kota Palu. Oleh karena itu Perum Bulog Kota Palu hendaknya memberi kenyamanan kepada pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex s. Nitisemito (2000) Mendefinisikan Lingkungan Kerja, Jakarta.
- Alex s. Nitisemito (2000) Manajemen Personalita Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Ariboowo A, Sofiati, N. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. (T. Erang,Ed). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. Ilmiah dan Kebijakan hukum kebijakan hukum, 1(1), 490-502. Prosiding : The National Conferences Management and Business (NCMAB.)
- Hasibuan, Malayu S.P., 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kaplan,R.S., & Norton, D.P. (2016). The Strategy-Focused Organization: How Balanced Scorecard Companies Thrive In The
- Mathis & John (2017) Mengukur Kinerja Pegawai Mega arum yunanda, (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Tirta 1 Malang.
- Muis, M.R., Jufrizen, j., & Fahmi,M. (2018) . Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Nitisemito (2001) Disiplin Kerja, Organisasi
- Nurlailah syafiah asto, (2022). Lingkungan kerja
- Prasetyo,Z.K. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. (P. Christian,Ed.). Yogyakarta: CV.Andi Offset.