



STIE Mahaputra Riau

AMBITEK

Jurnal Akuntansi Manajemen Bisnis dan Teknologi

Vol. 1. No. 2 (2021) Hal. 157-164

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Dinas Pertanian Kota Bima

Sandi Adesaputra¹, Wulandari^{2*}

^{1,2}Prodi Manajemen STIE Bima, NTB, Indonesia

^{*}Email: *wulan.stiebima@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Bima. Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan jumlah sampel sebesar 52 orang pegawai berdasarkan rumus slovin. Adapun kriteria yang ditetapkan oleh peneliti sebagai sampel pada penelitian ini adalah pegawai Aparatur Sipil Negeri (ASN) pada dinas induk yang berjumlah 61 orang menggunakan teknik purposive sampling yaitu metode pemilihan sampel sesuai penilaian pada kriteria pegawai tetap. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26.0, di peroleh hasil sebagai berikut : Nilai konstanta bernilai positif sebesar 28,610 dan koefisien variabel disiplin kerja sebesar -0,033, sehingga persamaan regresinya dapat di tulis : $Y = 28,610 - 0,033X$, dan koefisien korelasi (R) = 0,052. Hal ini berarti variabel job description (X) dalam menjelaskan variabel kepuasan kerja (Y) berada dalam kategori rendah. Nilai R Square 0,003. Artinya kontribusi variabel lingkungan kerja fisik (X) terhadap disiplin kerja (Y) sebesar 0,3 %, sedangkan 99,7% dipengaruhi oleh variabel diluar model penelitian ini.

Kata Kunci; lingkungan kerja fisik, disiplin kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi.

Lingkungan kerja fisik merupakan pengaruh dari budaya organisasi yang akan di anut sumber daya manusia dalam organisasi. Hal-hal yang diidentifikasi dari lingkungan kerja fisik yang merupakan kondisi lingkungan kerja fisik dan sosial tempat karyawan melaksanakan tugas yaitu dari kebersihan tempat bekerja, penataan peralatan kantor, penerangan dan pencahayaan di dalam ruangan, sirkulasi udara, keamanan kerja, ruang gerak di dalam bekerja, kebisingan, kenyamanan, kerjasama dengan teman sekerja, dan koordinasi dengan pegawai di unit lain ataupun atasan. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat diihat akibatnya dalam jangka panjang, lingkungan kerja fisik dan iklim organisasi secara rutin akan mempengaruhi sikap dan prilaku dari anggota organisasi atau karyawan. Lingkungan kerja fisik yang memuaskan akan dapat meningkatkan



gairah di dalam suatu organisasi, bekerja dilingkungan kerja yang mendukung secara optimal akan membantu mendorong tumbuhnya disiplin diri dalam bekerja.

Disiplin kerja yang tinggi akan menunjukkan adanya rasa tanggung jawab yang besar yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa adanya pengawasan dari atasan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan tingkat disiplin kerja karyawan, karena tingkat disiplin kerja memberikan dampak yang positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja merupakan bagian/variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Nurchahyo, 2011).

Dinas Pertanian Kota Bima adalah organisasi yang dibentuk untuk melaksanakan kegiatan teknis operasional di bidang pertanian. Untuk melaksanakan tugas pokok diatas, Dinas Pertanian mempunyai fungsi perumusan kebijakan teknis di bidang pertanian berdasarkan kebijakan yang ditetapkan. Dalam menjaga maupun meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat memberikan dampak positif bagi lembaga maupun organisasi, disini Dinas Pertanian kota Bima harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya seperti lingkungan kerja fisik serta disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Selain kinerja yang rendah, fasilitas yang menunjang kinerja juga kurang memadai, hal ini dapat di lihat pada kuesioner yang saya bagikan di masing-masing pegawai.

Dimana dalam hal ini lingkungan kerja di kantor Dinas Pertanian Kota Bima masih belum sesuai dengan yang di harapkan. Selain lingkungan kerja fisik yang kurang memadai, kinerja karyawan menurun juga disebabkan karena suhu ruangan kantor, kebisingan, penerangan ruangan, mutu udara, dan disiplin kerja yang rendah. Disiplin pegawai yang rendah dilihat dari pelanggaran terhadap aturan-aturan yang ada di tempat kerja. Sehingga banyaknya pekerjaan yang tertunda serta masyarakat merasa kurang puas dalam mendapatkan pelayanan. Pegawai pada dinas terkait ini banyak yang mangkir dari pekerjaannya, dilihat dari absensi kepegawaian yang kurang efektif serta tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang memang menjadi tanggung jawabnya secara tepat waktu yang mengakibatkan pekerjaan menjadi menumpuk. Kedisiplinan dapat diukur dengan ketepatan waktu, rasa tanggung jawab dan dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap penerima layanan. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi,



memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan organisasi dan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variable (Sugiyono, 2012). Yaitu pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja pada pegawai dinas pertanian kota bima. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pertanian Kota Bima yang berjumlah 104 orang. Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling slovin. Dimana sampel yang digunakan 52 orang (jumlah populasi diambil semua karena pertimbangan semua sampel dapat dijangkau dan dijadikan responden Penelitian). Sugiyono (2011)

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pengambilan teknik sampling *purposive sampling*. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016). Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden di lokasi penelitian sesuai dengan masalah yang diteliti. Data Primer diperoleh dengan membagikan kuesioner yang berisi beberapa pernyataan kepada responden, selanjutnya responden mengisi pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Kuesioner yang telah diisi oleh responden kemudian dikumpulkan kepada peneliti. Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut. Data ini diperoleh melalui studi dokumentasi dan jurnal penelitian yang dapat menjadi referensi bagi penelitian ini.

Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terikat maka digunakan Kuesioner yang bersifat tertutup dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Kuesioner dibagikan pada sejumlah responden, dan seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut : Jawaban sangat setuju diberi bobot 5, Jawaban setuju diberi bobot 4, Jawaban netral diberi bobot 3, Jawaban tidak setuju diberi bobot 2, Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1. Menurut Sugiyono (2016:137) observasi adalah suatu metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. "kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukandengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya studi pustaka berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang



berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi pustaka sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

| No | Variabel | Item | R hitung | R tabel | Keterangan |
|----|----------------------------|------|----------|---------|------------|
| 1 | Lingkungan Kerja Fisik (X) | X.1 | 0.841 | 0,300 | Valid |
| | | X.2 | 0.363 | 0,300 | Valid |
| | | X.3 | 0.553 | 0,300 | Valid |
| | | X.4 | 0.841 | 0,300 | Valid |
| | | X.5 | 0.553 | 0,300 | Valid |
| | | X.6 | 0.841 | 0,300 | Valid |
| | | X.7 | 0.563 | 0,300 | Valid |
| | | X.8 | 0.841 | 0,300 | Valid |
| | | X.9 | 0.553 | 0,300 | Valid |
| | | X.10 | 0.841 | 0,300 | Valid |
| 2 | Disiplin Kerja (Y) | Y.1 | 0.787 | 0,300 | Valid |
| | | Y.2 | 0.558 | 0,300 | Valid |
| | | Y.3 | 0.385 | 0,300 | Valid |
| | | Y.4 | 0.558 | 0,300 | Valid |
| | | Y.5 | 0.385 | 0,300 | Valid |
| | | Y.6 | 0.787 | 0,300 | Valid |

Sumber; data diolah

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian validitas variabel Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima dapat dikatakan valid pada *Corrected item-total correlation* >0,300. Hasil pengujian validitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid.



Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel dan Indikator | Cronbach's Alpha | Standar Reliabilitas | Keterangan |
|----------------------------|------------------|----------------------|------------|
| Lingkungan Kerja Fisik (X) | 0.757 | > 0,60 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (Y) | 0.728 | > 0,60 | Reliabel |

Sumber; data diolah

Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficient | t | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|--------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 28.610 | 4.165 | | 6.868 | .000 |
| Lingkungan Kerja Fisik | -.033 | .089 | -.052 | -.369 | .714 |

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber; data diolah

Persamaan regresi linear sederhana yaitu : $Y = 28,610 - 0,033X$

- a. Artinya : konstanta = a = 28,610 , artinya jika Lingkungan Kerja Fisik (X) konstan atau sama dengan nol maka Disiplin Kerja (Y) pada Pegawai Dinas Pertanian naik sebesar 28,610.
- b. Koefisien variabel = -0,033 , artinya jika Lingkungan Kerja Fisik (X) naik Rp. 1 maka Disiplin Kerja (Y) pada Pegawai Dinas Pertanian akan turun sebesar 0,033.

2. Koefisien Korelasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|------------------------|
| 1 | .052 ^a | .003 | -.017 | 1.716 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X)

Sumber; data diolah



Nilai R = 0.052 dapat di interpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di kategori sedang.

Tabel 3 Koefisien Korelasi Pada Tingkat Hubungan X dan Y

| Interval koefisien | Tingkat hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat kuat |

Sumber : Sugiyono, 2008

Koefisien Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .052 ^a | .003 | -.017 | 1.716 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X)

Sumber; data diolah

Nilai R Square / Koefisien Determinasi = 0,003 atau 0,3% dapat di tafsirkan bahwa variabel bebas Lingkungan Kerja Fisik (X) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 0,3% terhadap variable terikat Disiplin Kerja (Y) dan 99,70% lainnya dipengaruhi oleh faktor - faktor lain diluar variabel X.

Uji t

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficient | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|--------------------------|---|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| | | | | | |



| | | | | | | |
|---|----------------------------|-------|-------|-------|------|------|
| 1 | (Constant) | 28.61 | 4.165 | | 6.86 | .000 |
| | Lingkungan Kerja Fisik (X) | -.031 | .089 | -.052 | -.36 | .714 |

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber; data diolah

Nilai t hitung yaitu sebesar $-0,369 > t$ tabel ($dk = n-k$, k adalah jumlah variabel bebas dan variabel terikat) dalam persamaan dengan α (α) /2 yaitu sebesar 2,008 dan tingkat signifikan (sig) > dari 0,05 yaitu $0,714 > 0,05$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai Dinas Pertanian. Penelitian ini tidak sejalan dengan (Citra Dewi., Dr. Hj. Zunaidah, M.Si., Afriyadi Cahyadi, S.E.,M.M, 2017) yang menyatakan bahwa ada pengaruh dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja guru Madrasah Tsanawiyah. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulan hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Pegawai Dinas Pertanian. Arah hubungan menunjukkan jika variabel lingkungan kerja fisik (X) semakin baik maka variabel disiplin kerja (Y) juga semakin meningkat. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cholivatul Vidinin Ula. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Kediri Pada Tahun 2017*. Artikel Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri. Simki-Economic Vol. 01 No. 04 Tahun 2017
- Citra Dewi., Dr. Hj. Zunaidah, M.Si., Afriyadi Cahyadi, S.E.,M.M. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Guru Formal Madrasah Tsanawiyah Bina Bangsa Di Pondok Pesantren Al-Falah Desa Suka Maju Kecamatan Sungai Lilin. *JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Vol. XIV, No.1, April 2011*
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.



STIE Mahaputra Riau

AMBITEK

Jurnal Akuntansi Manajemen Bisnis dan Teknologi

Vol. 1. No. 2 (2021) Hal. 157-164

- Julius Kwart Siboro, Dina Sarah Syahreza. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan. *JURNAL PLANS Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis* ISSN: 1978-7057
- Kory Agustina. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Guru Tetap Di Smp Negeri 3 Pontianak. *Jurnal Manajemen Update*. Vol 4. Nomor 3. 2015.
- Noor Rika Dinata, Inbar Endang Siti Astuti, M. Cahyo Widyo Sulisty. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 58 No. 2 Mei 2018*.
- Widianingrum Ayu., Djastuti Indi,. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik,Lingkungan Kerja Nonfisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasional IV Semarang). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*. Volume 5, Nomor 4, Tahun 2016, Halaman 1-10