

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KOTA BAUBAU**

**Iip Irawan Hisanuddin<sup>1</sup>, Wa Ode Nur Ainun<sup>2</sup>, La Ode Muhammad Afal Rais<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Dayanu Ikhsanuddin

Email : i.onehsn01@gmail.com

**Abstract:** *This research aims to analyze the influence of work discipline and work environment on employee productivity at the Baubau City Regional Disaster Management Agency Office. This type of research is quantitative descriptive with data collection techniques through questionnaires with a 5-level Linkert scale measurement. The respondents used were 45 people, namely all employees from the Baubau City Regional Disaster Management Agency Office. The results of the research show that work discipline and the work environment simultaneously have a significant effect on employee productivity at the Regional Disaster Management Agency Office of Baubau City. The results of the t test show that work discipline partially has no significant effect on employee productivity, and the work environment partially has a significant effect on employee productivity at the Baubau City Regional Disaster Management Agency Office*

**Keywords :** *Work Discipline, Work Environment, Employee Productivity*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Baubau. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuisioner dengan pengukuran skala linkert 5 tingkat. Responden yang digunakan adalah berjumlah 45 orang yaitu seluruh pegawai dari Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Baubau. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Baubau. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Baubau.

**Kata Kunci :** Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Pegawai

### **PENDAHULUAN**

Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 Ayat 1 yang menyatakan bahwa ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Selanjutnya, Pasal 1 Ayat 2 mengatakan bahwa Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Sehubungan dengan itu instansi pemerintahan dihadapkan dengan berbagai macam permasalahan, salah satu di antaranya adalah masalah kedisiplinan, yang hal ini dapat mempengaruhi produktivitas seorang pegawai. Salah satu indikator untuk

menilai disiplin kerja adalah kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo & Syuhada, 2013). Semakin baik disiplin kerja yang diterapkan dalam suatu organisasi maka produktivitas pegawai juga semakin meningkat (Fuanida, 2012)

Disiplin kerja yang dipraktikkan dalam suatu organisasi dapat ditimbulkan dari kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya

dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2015).

Lingkungan kerja yang kondusif membuat para pegawai akan lebih termotivasi, produktif, dan puas. Hal itu dapat memberikan pengaruh positif yang mampu meningkatkan konsentrasi ketika bekerja sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal dan produktivitas pegawai semakin meningkat (Kreitner & Kinicki, 2005).

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Baubau merupakan lembaga pemerintah non-departemen yang menjalankan fungsi penanggulangan bencana daerah yang ada di daerah kota Baubau yang berpedoman dengan kebijakan Badan Nasional Penanggulangan Bencana. Badan Penanggulangan Bencana Daerah mempunyai tugas kesiapsiagaan dan pencegahan bencana, kedaruratan dan logistik bila terjadinya bencana serta rehabilitasi dan rekonstruksi pasca bencana

Berdasarkan hasil observasi serta wawancara dengan cara langsung telah dilaksanakan kepada Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Baubau Ibu Rachmawati, S.Sos pada Minggu Pertama (16 s/d 18 Januari 2023) dan Minggu Kedua (24 s/d 26 Januari 2023) diketahui fenomena bahwa yang terjadi saat ini pada pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Baubau masih ada beberapa pegawai yang tingkat kedisiplinan kerjanya kurang dan lingkungan kerja yang kurang kondusif, hal itu membuat produktivitas pegawai menurun.

Terlihat dari tingkat kehadiran pegawai yang bahwa beberapa pegawai masih ada yang terlambat masuk kantor serta ada juga yang datang tepat waktu namun hanya mengisi absensi kehadiran. Setelah mengisi absensi, pegawai justru tidak langsung melaksanakan tugasnya. Ada beberapa pegawai keluar kantor dengan berbagai macam alasan seperti sarapan, mengantar anak sekolah, dan ke pasar, tentunya ini

merupakan suatu pelanggaran disiplin. Hal itu membuat disiplin kerja menjadi tidak stabil yang akan mengakibatkan produktivitas pegawai menurun.

Permasalahan yang ada dalam lingkungan kerja, yaitu seperti pencahayaan yang sangat terang yang diakibatkan pantulan sinar matahari yang masuk langsung dari ruangan kerja yang terdapat di ruangan Bagian Umum dan Kepegawaian sehingga dapat menyilaukan pegawai ketika bekerja, kondisi sirkulasi udara ruangan kerja yang terdapat di ruangan Bagian Umum dan Kepegawaian kurang baik, dikarenakan kondisi *Air Conditioner* (AC) yang mati, fasilitas kantor yang tidak begitu memadai di setiap ruangan, seperti kurangnya printer, jumlah pegawai tidak sebanding dengan jumlah komputer yang disediakan, hal itu membuat beberapa pegawai mengerjakan pekerjaan kantor dengan laptop pribadi, kurangnya ruang penyimpanan barang (gudang). Oleh karena itu pelayanan yang diberikan kurang maksimal dan pekerjaan semakin menumpuk..

Untuk desain kantor sendiri warna cat dinding yang mulai kusam yang membangkitkan semangat kerja pegawai menurun yang pada ruangan Kepala Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi masih menggunakan cat lama yang belum di ganti warnanya sehingga mengurangi estetika di dalam kantor, serta masih ada beberapa pegawai yang lalai tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) standar saat melihat kondisi langsung yang terjadi di lapangan seperti tidak memakai masker, pelindung kepala (helm), sepatu boot karet (*Safety Shoes*), alat pelindung tangan dan alat pelindung badan.

Dari fenomena diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Baubau.

## LANDASAN TEORI

### 1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan kegiatan sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan.

(Rivai & Sagala, 2013) mengatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku

Disiplin kerja memiliki peran sangat besar untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu untuk menanamkan disiplin kerja pegawai, terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai & Sagala (2013). Keempat perspektif tersebut adalah:

- a. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah
- b. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku-perilaku yang tidak tepat
- c. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindak-tanduk disiplin.
- d. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Tujuan praktik disiplin agar pegawai dapat mengembangkan kebiasaan yang elok, meyakinkan, serta tentunya memberikan manfaat tersendiri dan orang-orang di sekitarnya.

Tujuan kedisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. (Sinambela, 2012)

Menurut Zainal et al., (2019) indikator disiplin kerja adalah kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis.

### 2. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2015) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu di atur hingga tidak mengusik pekerjaan para pegawai dan agar diperoleh kenaikan produktivitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun, sedangkan menurut Ferawati (2017) Lingkungan kerja fisik berhubungan dengan keadaan-keadaan yang mempengaruhi fisik karyawan sedangkan lingkungan kerja psikologis berhubungan dengan psikologis karyawan

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja terbagi dalam tiga aspek yaitu pelayanan kerja, kondisi kerja dan hubungan sesama pegawai.

Menurut Kumbadewi et al., (2021) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan lingkungan kerja yang nyaman maka akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman akan menyebabkan pegawai kurang bersemangat dalam bekerja sehingga bisa menurunnya performa pegawai ketika melaksanakan pekerjaan.

### 3. Produktifitas Pegawai

Menurut Triton (2007) produktivitas merupakan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya dapat dipergunakan jumlah yang diproduksi

(output) dengan sumber daya yang digunakan (input). Selanjutnya, Edy ( 2016) mengatakan bahwa produktivitas merupakan hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2006) produktivitas diartikan sebagai pengukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerja yang diselesaikan dengan mempertimbangkan biaya dari sumber daya yang akan dipergunakan.

Menurut Sedarmayanti (2001:144) untuk meningkatkan produktivitas pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: sikap kerja, tingkat keeterampilan, hubungan antar tenaga kerja dan pimpinan, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja dan kewiraswastaan.

Edy ( 2016) menjelaskan indikator dari produktivitas pegawai adalah kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian verifikatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (produktifitas pegawai.)

Analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis adanya pengaruh variabel customer disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel produktifitas kerja yang signifikan baik secara simultan maupun parsial.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	.350	4.183	
. Disiplin Kerja	.332	.190	.205
Lingkungan Kerja	.466	.089	.616

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Dari tabel 1 di atas, diketahui hasil analisis perhitungan regresi linear berganda yang diperoleh, maka adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,350 + 0,332X1 + 0,466X2$$

Koefisien regresi linear berganda tersebut dapat ditafsir sebagai berikut:

$\alpha = 0,350$  adalah nilai konstanta

$b1 = 0,332$  bertanda positif, artinya terjadi hubungan yang searah antara disiplin kerja dan produktivitas pegawai. Maksudnya, bila disiplin kerja baik maka produktivitas pegawai meningkat.

$b1 = 0,466$  bertanda positif, artinya terjadi hubungan yang searah antara lingkungan kerja dan produktivitas pegawai. Maksudnya, bila lingkungan kerja baik maka produktivitas pegawai meningkat

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 <sup>a</sup>	.530	.508	2.36098

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,728 yang artinya hubungan antara disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas pegawai (Y) pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Baubau adalah Kuat..

Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini juga dapat dilihat pada tabel R Square ( $R^2$ ) = 0,530. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap produktifitas pegawai (Y) adalah sebesar 53 %

Uji F digunakan untuk menguji variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regresion	264.394	2	132.197	23.716	.000 <sup>b</sup>
Residual	234.118	42	5.574		
Total	498.512	44			

Sumber data primer diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa hasil dari uji hipotesis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Baubau, memperoleh hasil nilai dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai tingkat signifikansi ini jauh lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  atau 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Baubau dapat diterima..

Tabel 4 Hasil Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	.084	.934
1 Disiplin Kerja	1.746	.088
Lingkungan Kerja	5.258	.000

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat dimaknai sebagai berikut:

- Hasil uji parsial variabel disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai diperoleh nilai dengan tingkat signifikansi sebesar 0,088. Nilai yang diperoleh ini yaitu  $0,088 > 0,05$ . Yang artinya bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas pegawai (Y) pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Baubau.
- Hasil uji parsial variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai diperoleh nilai dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dimana tingkat sign  $< 0,05$  Yang artinya bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana daerah Kota Baubau

## KESIMPULAN

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh penulis, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Terdapat hubungan yang positif dan kuat antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Baubau.
- Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas

pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Baubau yaitu sebesar 0,530 atau 53% dan sisanya 47% yang dipengaruhi oleh variabel lain, yaitu sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja, kewiraswataan

3. Secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Baubau. (Ha diterima, H0 ditolak)
4. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Baubau, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Baubau

## SARAN

1. Diharapkan kepada pihak instansi untuk dapat mempertahankan disiplin kerja pegawai agar produktivitas pegawai semakin meningkat.
2. Diharapkan kepada pihak instansi untuk dapat memperhatikan lingkungan kerja agar terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman sehingga dampaknya berkurangnya produktivitas pegawai.
3. Pada Penelitian selanjutnya, diharapkan agar lebih mengkaji dan mengembangkan lagi model penelitian ini dengan menambahkan variabel lain kemudian memiliki hubungan erat dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing, 3*.
- Edy, S. (2016). Manajemen sumber daya manusia. *Kencana Prenada Media Group, Jakarta*.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora, 5*(1).
- Fuanida, A. (2012). Pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Sapu dunia semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 1*(2), 93–105.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi, buku 1 dan 2, Salemba Empat*. Jakarta.
- Kumbadewi, L. S., Suwendra, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2021). Pengaruh umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia, 9*(1), 1–9.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). Human resource management: Manajemen sumber daya manusia. *Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat, 72*.
- Nitisemito, A. S. (2015). Manajemen sumber daya manusia. *Bandung: Pustaka Setia*.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Human Resource Management for The Company. Edition 2nd*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2013). Indonesian workforce management. *Administrative and Operational Approach. Jakarta: Earth Literacy*.
- Sinambela, L. P. (2012). Kinerja pegawai

teori pengukuran dan implikasi.  
*Yogyakarta: Graha Ilmu, 11, 64.*

Triton, P. B. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas.*

Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik.*