

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Pengembangan Karir Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Windi Permadi Rahmat

Universitas Perjuangan

Korespondensi penulis: 1902010026@unper.ac.id

Arga Sutrisna

Universitas Perjuangan

Mila Karmila

Universitas Perjuangan

Jl. Peta No.17, Kahuripan, Kec. Tawang, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of physical work environment on employee work discipline at Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sukapura Kab. Tasikmalaya, to determine the effect of career development on employee work discipline at Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sukapura Kab. Tasikmalaya and to determine the effect of physical work environment and career development on employee work discipline at Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sukapura Kab. Tasikmalaya. The sample in this research is employees Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sukapura Kab. Tasikmalaya in all sections, totaling 77 people. This research was conducted by collecting data using a questionnaire, and testing the data used was multiple linear regression analysis. Based on the research results, it can be seen that: (1) The application of physical work environment and career development is very good and encourages the level of employee discipline; (2) Physical Work Environment and Career Development simultaneously have a significant effect on Employee Work Discipline; (3) Physical Work Environment partially does not affect Employee Work Discipline; (4) Career Development partially has a significant effect on Employee Work Discipline.*

Keywords: *Physical Work Environment, Career Development, and Employee Work Discipline*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sukapura Kab. Tasikmalaya, untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap disiplin kerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sukapura Kab. Tasikmalaya dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir terhadap disiplin kerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sukapura Kab. Tasikmalaya. Sampel yang ada dalam penelitian ini adalah pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sukapura Kab. Tasikmalaya pada seluruh bagian yang berjumlah 77 orang. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data menggunakan kuesioner, dan pengujian data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa: (1) Penerapan Lingkungan Kerja Fisik dan Pengembangan Karir sangat baik dan mendorong tingkat kedisiplinan kerja pegawai; (2) Lingkungan Kerja Fisik dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai; (3) Lingkungan Kerja Fisik secara parsial tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai; (4) Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk menunjang jalannya sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan sebuah aset utama yang mampu mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Namun dalam pelaksanaannya sumber daya manusia perlu memiliki pengetahuan dan keterampilan serta perilaku patuh terhadap norma-norma yang berlaku

Salah satu upaya manajemen untuk memotivasi pegawainya memenuhi ketentuan yang berlaku didalam organisasi atau perusahaan yaitu dengan menerapkan disiplin kerja. Pembentukan disiplin kerja pegawai dilaksanakan agar memperbaiki serta menciptakan pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai. Dengan demikian, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya secara kooperatif antar sesama pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka saya tertarik untuk melakukan studi mengenai lingkungan kerja dan pengembangan karir yang berhubungannya dengan disiplin kerja pegawai. Dalam penelitian ini peneliti melakukan suatu analisis, untuk mengetahui hubungan dan keadaan yang sebenarnya saling berdampak antara lingkungan kerja dan pengembangan karir dengan disiplin kerja pegawai. Untuk mencapai maksud dan tujuan ini maka peneliti memilih lokasi penelitian pada pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sukapura yang beralamat di Jl. Jendral A.H. Nasution, KM. 8, Cipari, Kecamatan Mangkubumi, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat 46181. Perusahaan ini bergerak pada sektor jasa pelayanan air minum. Dalam menjalankan bisnisnya Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sukapura perlu beberapa sumber daya manusia dalam menjalankan kegiatan aktivitas sehari-harinya.

Berdasarkan hasil observasi, terdapat lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman untuk bekerja sehingga menyebabkan kedisiplinan pegawai yang rendah sebab kurangnya fasilitas untuk pegawai, serta lingkungan kerja non-fisik yang didapati dari hubungan kerja antar pegawai dapat dikatakan kurang baik.

Menurut salah satu staf Bagian Umum dan SDM di PDAM Tirta Sukapura, perusahaan telah melakukan pelatihan dengan tujuan mengembangkan karir pegawainya namun baru dilakukan satu kali. Pengembangan karir yang dilaksanakan dapat memicu terjadinya kesenjangan karir antar pegawai. Hal tersebut dikarenakan pegawai yang memiliki standar latar belakang pendidikan yang baik akan lebih diprioritaskan untuk melaksanakan pengembangan karirnya. Sehingga apabila pengembangan karir dapat

dilaksanakan, maka ada kemungkinan terjadi kenaikan jabatan berdasarkan kemampuan dan keterampilannya.

Tingkat kedisiplinan pegawai PDAM Tirta Sukapura Kab. Tasikmalaya selama bulan Agustus sampai dengan Desember mengalami penurunan dan kenaikan tingkat persentase kedisiplinannya. Maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir terhadap disiplin kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sukapura Kab. Tasikmalaya.

KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya (Afandi, 2018:65).

Menurut Afandi (2018:66) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi dalam membentuk keadaan lingkungan kerja secara umum diantaranya adalah :

1. Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik merupakan ruang lingkup yang terdapat disekitar pegawai. Kondisi di lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai yang meliputi :

- a) Ruang Kerja
- b) Rancangan Pekerjaan
- c) Kondisi Lingkungan Kerja
- d) Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*

2. Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis merupakan keadaan-keadaan yang bersangkutan dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Adapun kondisi psikis yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai, antara lain :

- a) Pekerjaan yang berlebihan
- b) Sistem pengawasan yang buruk
- c) Frustrasi
- d) Perubahan-perubahan

e) Perselisihan

Menurut Afandi (2018:70) terdapat indikator-indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

1. Pencahayaan
2. Warna
3. Sirkulasi Udara
4. Suara
5. Fasilitas

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Donni Juni Priansa yang mengutip Rivai Sagala, 2018:161).

Donni Juni Priansa (2018:163) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir, yaitu :

1. Kinerja dan Produktivitas Kerja
2. Pengalaman
3. Kompetensi dan Profesionalisme
4. Pendidikan
5. Prestasi
6. Pimpinan
7. Rekan Kerja
8. Pegawai dengan Posisi Lebih Rendah
9. Jaringan Kerja
10. Nasib

Adapun indikator dari pengembangan karir menurut Donni Juni Priansa yang mengutip Rivai (2018:161) adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan Karir
2. Pengembangan Karir Individu
3. Pengembangan Karir yang Didukung oleh Departemen SDM
4. Peran Umpan Balik terhadap Kerja

Disiplin Kerja Pegawai

Disiplin kerja adalah kesadaran dan perasaan bersedia seseorang mematuhi segala peraturan dan konsekuensi perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017:193).

Selain atas dasar kesadaran pegawai itu sendiri, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai menurut Hasibuan dalam Sinambela (2018:356) diantaranya adalah :

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Pengawasan Melekat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

Hasibuan (2017:115) berpendapat bahwa terdapat beberapa indikator disiplin kerja yang merupakan sarana untuk mengukur disiplin kerja pegawai, diantaranya adalah:

1. Sikap
2. Norma
3. Tanggung Jawab

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap disiplin kerja pegawai.

Menurut Sugiyono (2019:17) pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Metode survei adalah metode kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan suatu data yang terjadi dimasa ini atau masa lampau, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis (Sugiyono, 2019:57).

Dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai PDAM Tirta Sukapura Kab. Tasikmalaya yang berjumlah 77 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah teknik sampel jenuh dimana seluruh pegawai PDAM Tirta Sukapura Kab. Tasikmalaya yang berjumlah 77 orang menjadi sampel penelitian. Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan datanya berupa wawancara dan kuesioner.

Teknik analisis data yang dipergunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil output SPSS Versi 25 uji validitas seluruh variabel memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan responden yang berjumlah 77 orang maka nilai r_{tabel} adalah 0,224.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
X1.1	0,384	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.2	0,599	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.3	0,565	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.4	0,498	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.5	0,485	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.6	0,541	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.7	0,649	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.8	0,630	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.9	0,646	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.10	0,523	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.1	0,458	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.2	0,361	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.3	0,401	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.4	0,675	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.5	0,564	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.6	0,500	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

X2.7	0,476	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	V	Valid
X2.8	0,370	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	V	Valid
X2.9	0,382	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	V	Valid
X2.10	0,356	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	V	Valid
X2.11	0,576	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	V	Valid
X2.12	0,627	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	V	Valid
X2.13	0,448	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	V	Valid
Y1	0,521	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	V	Valid
Y2	0,403	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	V	Valid
Y3	0,439	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	V	Valid
Y4	0,665	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	V	Valid
Y5	0,544	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	V	Valid
Y6	0,560	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	V	Valid
Y7	0,466	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	V	Valid
Y8	0,470	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	V	Valid
Y9	0,573	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	V	Valid
Y10	0,536	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	V	Valid
Y11	0,408	0,224	$r_{hitung} > r_{tabel}$	V	Valid

Pengujian reliabilitas data dilakukan dengan SPSS Versi 25. Data dapat dikatakan reliabel apabila memiliki cronbach's alpha 0,700-0,900.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Simpulan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,744	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,714	Reliabel
Disiplin Kerja Pegawai (Y)	0,710	Reliabel

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengembangan Karir Secara Simultan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai PDAM Tirta Sukapura Kab. Tasikmalaya

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS V.25 nilai koefisien korelasi sebesar 0,330 dengan derajat keeratan 0,20-0,399 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,336 atau 33,06%. Berdasarkan hasil analisis (Uji F) diperoleh nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa pengujian ini menunjukkan secara simultan lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sukapura Kab. Tasikmalaya

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Secara Parsial Terhadap Disiplin Kerja Pegawai PDAM Tirta Sukapura Kab. Tasikmalaya

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS V.25 nilai koefisien korelasi -0,113 menunjukkan nilai koefisien korelasi bernilai negatif yang artinya terdapat hubungan yang berbalik arah dengan derajat keeratan 0,00-0,199. Berdasarkan hasil analisis (Uji T) diperoleh nilai signifikan sebesar $0,332 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai PDAM Tirta Sukapura Kab. Tasikmalaya

Pengaruh Pengembangan Karir Secara Parsial Terhadap Disiplin Kerja Pegawai PDAM Tirta Sukapura Kab. Tasikmalaya

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS V.25 nilai koefisien korelasi 0,575 dengan derajat keeratan 0,40-0,599. Berdasarkan hasil analisis (Uji T) diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai PDAM Tirta Sukapura Kab. Tasikmalaya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran lingkungan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sukapura Kab. Tasikmalaya sudah bernilai sangat baik hal ini dilihat dari indikator indikator lingkungan kerja, pengembangan karir pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sukapura Kab. Tasikmalaya sudah bernilai sangat baik hal ini dilihat dari indikator indikator lingkungan kerja dan pengembangan karir pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sukapura Kab. Tasikmalaya sudah bernilai sangat baik dilihat dari indikator indikator disiplin kerja pegawai.
2. Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sukapura Kab. Tasikmalaya
3. Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sukapura Kab. Tasikmalaya
4. Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sukapura Kab. Tasikmalaya

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, Pandi.** 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan ke-1. Riau: Zanafa Publishing
- Hasibuan, M. S.** 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-18) (Revisi ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Priansa, Donni Juni.** 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono.** 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta Bandung.