

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA RANDIK
KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

Desi Ulpa Anggraini¹, Neti Erlina², Rohani³
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Institut Rahmadiyah Sekayu
Email : netierlina1981@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Randik Kabupaten Musi Banyuasin. Penelitian ini Menggunakan metode kuantitatif dengan sumber data primer dan sekunder dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan wawancara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Randik Kabupaten Musi Banyuasin yang berjumlah 48 orang dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 responden yang ditentukan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Teknik pengelolaan data penelitian ini menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 25 dengan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear berganda, korelasi, koefisiensi determinasi, uji t dan uji f.. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin baik disiplin kerja dan lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, PDAM Tirta Randik.

ABSTRACT

This study aims to determine the extent of the influence of discipline and work environment on employee performance at PDAM Tirta Randik, Musi Banyuasin Regency. This research used a quantitative method with primary and secondary data sources. The data were collected through questionnaires, observation, and interviews. The population of this study consisted of all employees of PDAM Tirta Randik, Musi Banyuasin Regency totaling 48 employees and the sample consisted of 43 respondents selected using the Slovin formula with a 5% error level. The data were processed using SPSS version 25 through validity test, reliability test, multiple linear regression, correlation, coefficient of determination, t-test, and F-test. The results of the study indicate that discipline and work environment have a positive and significant effect on employee performance. Therefore, the better the work discipline and work environment, the better the employee performance will be.

Keywords: Discipline, work environment, employee performance, PDAM Tirta Randik.

Pendahuluan

Dalam organisasi yang bergerak di bidang pelayanan publik, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting karena berkaitan langsung dengan kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan. Karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan, tanggung jawab, serta kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Kinerja karyawan yang baik akan mencerminkan keberhasilan organisasi dalam memberikan pelayanan yang

berkualitas kepada masyarakat.

Menurut Qomariah (2020: 2), sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Kekuatan yang dimaksud disini adalah kekuatan daya pikir dan pengetahuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut.

Menurut Hasibuan (2021: 10), sumber daya manusia merupakan ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisiensi membantu terwujudnya organisasi, pegawai dan masyarakat. Menurut Afandi (2018: 3), manajemen sumber daya manusia ialah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisiensi dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja sehingga dapat secara efektif dan efisien membantu mencapai organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Disiplin kerja merupakan unsur yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Tanpa adanya disiplin, pegawai tidak akan memiliki kesadaran untuk datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab, serta mematuhi aturan kerja yang berlaku. Menurut Hasibuan (2018:193), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati seluruh peraturan organisasi. Menurut Laila (2023: 25), disiplin merupakan kesadaran diri yang muncul dari batin terdalam untuk mengikuti dan menaati peraturan, nilai-nilai dan hukum yang berlaku dalam satu lingkungan tertentu. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan yang maksimal.

Sedarmayanti (2017: 47), salah satu cara untuk manajemen pegawai agar dapat bekerja dengan baik adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat dan kondusif akan membawa dampak positif bagi pegawai yang ada didalamnya. Pegawai akan merasa betah berada didalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Produktifitas pegawai akan meningkat, pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan pegawai akan merasa senang dengan pekerjaannya.

Menurut Sinabela (2020: 46), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat kerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Menurut Khaeruman (2021: 7), kinerja adalah aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu organisasi atau perusahaan, maka organisasi atau perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya.

PDAM Tirta Randik Kabupaten Musi Banyuasin yang beralamat di Jl. Kolonel Wahid Udin Lk VII Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin, Sumatera Selatan

menjadi salah satu instansi pelayanan publik yang memiliki peran penting dalam pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat akan air bersih. Untuk mewujudkan hal tersebut, PDAM Tirta Randik Kabupaten Musi Banyuasin memerlukan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, disiplin kerja yang tinggi, serta didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di PDAM Tirta Randik Kabupaten Musi Banyuasin, ditemukan permasalahan kinerja dimana kondisi tersebut ditunjukkan dengan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, pekerjaan yang seharusnya diselesaikan melebihi waktu kerja yang telah ditentukan, serta proses pelayanan kepada masyarakat yang berlangsung lebih lama dibandingkan dengan waktu pelayanan yang seharusnya, khususnya pada saat jumlah pelanggan meningkat. Permasalahan diatas disebabkan oleh pelaksanaan disiplin dan kondisi lingkungan kerja belum berjalan secara maksimal, hal ini terlihat masih adanya karyawan yang belum hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan, pembagian beban kerja yang belum merata sehingga terjadi penumpukan pekerjaan pada waktu-waktu tertentu, serta kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung kenyamanan kerja.

Kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya efektivitas pelaksanaan pekerjaan dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Keterlambatan penyelesaian pekerjaan berpotensi menyebabkan terhambatnya proses operasional perusahaan, sedangkan pelayanan yang tidak optimal dapat memengaruhi tingkat kepuasan pelanggan. Selain itu, pembagian beban kerja yang tidak merata dapat menyebabkan sebagian karyawan mengalami tekanan kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan lainnya, sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung juga dapat menurunkan konsentrasi, semangat kerja, serta motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Populasi

Menurut Sugiyono (2022: 80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Randik Kabupaten Musi Banyuasin yang berjumlah 48 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2022: 81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penentuan jumlah sampel dari populasi penulis menggunakan rumus slovin dalam Sugiyono (2019: 137), untuk populasi 48 orang dengan tingkat kesalahan 5%. Adapun rumus Slovin untuk menghitung ukuran sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya adalah sebagai berikut :

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

Di mana :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Tingkat Kesalahan (*Error Level*)

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 48 dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan 0,05, maka besarnya jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\n &= \frac{48}{1 + 48 (0,05)^2} \\n &= \frac{48}{1 + 48(0,0025)} \\n &= \frac{48}{1 + 0,12} \\n &= \frac{48}{1,12} \\n &= 42,86 \text{ atau dibulatkan menjadi } 43.\end{aligned}$$

Uji Validitas

Menurut Machali (2021: 99), uji validitas adalah proses pengujian untuk menilai kebenaran atau keahlian alat ukur yang digunakan dalam penelitian, uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa indikator dalam instrument penelitian, seperti kuesioner benar-benar relevan dan tepat dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Jika terdapat indikator yang tidak valid, indikator tersebut perlu diperbaiki atau di ganti, dan uji validitas diulang hingga menghasilkan hasil yang sesuai.

Pengujian dengan menggunakan metode *corrected-total item correlation* yaitu membandingkan antara skor pada “*Corrected Item-Total Correlation*” yang merupakan korelasi antara skor item dengan skor total item (nilai r hitung) dibandingkan dengan nilai r tabel. Kaidah perhitungannya adalah:

- Jika nilai r hitung $\geq$ nilai r tabel maka item tersebut adalah valid.
- Jika nilai r hitung $\leq$ nilai r tabel maka item tersebut adalah tidak valid.

Uji Realibilitas

Menurut Machali (2021: 105), reliabilitas (*reliability*) berasal dari kata “*reliable*” yang berarti dapat dipercaya. Reliabilitas sering juga diartikan konsistensi, ketepatan, kestabilan, dan keadaan. Sebuah instrumen penelitian memiliki tingkat atau nilai reliabilitas tinggi jika hasil tes dari instrumen tersebut memiliki hasil yang konsisten terhadap sesuatu yang hendak diukur. Berdasarkan tabel diatas, keputusan secara umum reliabilitas instrumen dapat diketahui dari nilai *cronbach's alpa* pada output *reliabilty statistics* dibandingkan dengan kriteria adalah sebagai berikut :

- Apabila nilai *cronbach's alpa* $< 0,7$, maka dinyatakan kurang reliabel.
- Apabila nilai *Cronbach's alpa* $> 0,7$, maka dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Menurut Machali (2021: 114), pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui nilai residu/perbedaan yang ada dalam penelitian memiliki

distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu dapat diketahui dari kurva dalam output analisis SPSS berupa suatu bentuk kurva seperti lonceng (*bell-shaped curve*) jika data berdistribusi normal. Secara deskriptif, uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *histrogram regression residual* yang sudah distandarkan. Adapun secara statistik, uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis *explore* dan menggunakan nilai signifikasi pada kolom *kolmogorov-smirnov*. Teknik analisisnya sebagai berikut :

- a. Jika nilai *probability sig 2 tailed* $> 0,05$, maka distribusi data normal.
- b. Jika nilai *probability sig 2 tailed* $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Machali (2021: 140), uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antar variabel bebas. Jika terdapat hubungan yang cukup tinggi (signifikan), berarti ada aspek yang sama diukur pada variabel bebas. Hal ini tidak layak digunakan untuk menentukan kontribusi secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji multikolinearitas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah :

- a. Jika nilai VIF < 10 atau memiliki tolerance $> 0,1$, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi.
- b. Jika koefisien korelasi antar variabel bebas kurang dari 0,5, maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Machali (2021: 127), suatu model dikatakan memiliki problem heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat variabel-variabel dalam model yang sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya gejala ini. Untuk melakukan uji ini ada beberapa cara yang dapat digunakan misalnya metode Barlet dan Rank Spearman atau Uji spearman's rho, metode grafik Park Gleyser dengan cara mengorelasikan nilai absolute residualnya dengan tiap-tiap variabel independen. Apabila hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi lebih dari $\alpha = 0,05$, maka model tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Menurut Machali (2021: 196), regresi linear berganda merupakan perluasan dari regresi linear sederhana yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen/kriteria (variabel Y) dan kombinasi dua atau lebih variabel independen/prediktor (variabel X). Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan cara menetapkan persamaan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y : variabel terikat (kinerja karyawan)
X1 : variabel bebas satu (disiplin)
X2 : variabel bebas dua (lingkungan kerja)
 α : nilai konstan

- β_1 : nilai koefisien regresi variabel disiplin
 β_2 : nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja

Nilai koefisien regresi disini menentukan dalam proses analisis, mengingat penelitian ini bersifat fundamental method. Hal ini berarti jika koefisien b bernilai positif (+) maka dikatakan terjadi pengaruh searah antara variabel bebas dengan terkait, setiap kenaikan variabel bebas mengakibatkan kenaikan variabel terkait. Demikian sebaliknya bila koefisien b bernilai negatif (-) maka hal ini menunjukkan adanya pengaruh dimana kenaikan nilai negatif variabel bebas mengakibatkan penurunan nilai variabel terkait.

Analisis Korelasi

Menurut Machali (2021: 150), analisis korelasi adalah metode statistik digunakan untuk mengukur besarnya hubungan antara dua variabel atau antar-set variabel. Nilai korelasi berkisar antara -1 hingga 1, dimana nilai korelasi di bawah 0 sampai -1 menunjukkan bahwa hubungan antara dua variabel tersebut adalah berhubungan negatif, sedangkan nilai korelasi di atas 0 hingga 1 berarti terdapat hubungan positif antara dua variabel tersebut.

Koefisien Determinasi

Menurut Sahir (2021: 54), koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan R^2 pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila angka koefisien determinasi dengan model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau nilai R^2 semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$Kp = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

- KP : nilai koefisien determinasi
 R^2 : nilai koefisien korelasi

Uji T

Menurut Machali (2021: 53), hipotesis kerja/hipotesis alternatif (H_a/H_1) adalah hipotesis kerja yang menyatakan adanya hubungan antara variabel satu dengan lainnya, atau adanya perbedaan anatara dua kelompok. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka H_a diterima dan apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka H_o ditolak. Uji t tersebut akan menggunakan SPSS 25.

Uji F

Menurut Syarifuddin (2022: 77), uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan dilihat dari pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai F yang terdapat di dalam tabel ANOVA, tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05. Adapun ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka H_o ditolak dan H_1 diterima. Artinya semua

variabel independen/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

- b. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 Artinya, semua variabel independen/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2018:193), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati seluruh peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku. Artinya, disiplin muncul karena dorongan internal, bukan semata karena tekanan. Menurut Rivai (2019: 78), disiplin adalah sikap pengendalian diri pegawai dalam mematuhi aturan kerja dan menunjukkan perilaku profesional dalam bekerja.

Armstrong (2014) memandang disiplin sebagai bagian dari *organizational behavior management*, yaitu proses yang membantu mengarahkan pegawai agar mampu berperilaku sesuai standar kinerja organisasi. Menurut Sutrisno (2009: 89), disiplin kerja berarti sikap, tindakan, dan perilaku yang sesuai dengan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis dalam lingkungan organisasi. Disiplin juga mencerminkan tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas dan kewajibannya. Menurut Maryam (2023: 15), disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta melalui proses latihan yang dikembangkan menjadi serangkaian perilaku yang di dalamnya terdapat unsur-unsur ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketertiban dan semua itu dilakukan sebagai tanggung jawab yang bertujuan untuk mawas diri.

Disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan kerja, komitmen terhadap tanggung jawab, serta kesediaan menjalankan tugas sesuai prosedur tanpa harus diawasi secara terus-menerus.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019: 104) mengatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja diantaranya:

- 1) **Tingkat Kehadiran**
Kegiatan yang mengadakan datang atau tidaknya pegawai untuk melakukan aktivitas kerja. Tingkat kehadiran merupakan salah satu indikator penting dalam menilai disiplin kerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kehadiran yang baik menunjukkan komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya. Sebaliknya, tingkat absensi yang tinggi dapat menghambat proses kerja serta menurunkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.
- 2) **Tata Cara Kerja**
Tata cara kerja adalah aturan atau ketentuan yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja dan oleh pekerja dalam melaksanakan kerja, hubungan kerja, hubungan antar manusia, serta kamanan kerja.
- 3) **Ketaatan pada atasan**
Patuh atau mengikuti apa yang diberikan pimpinan dalam perusahaan guna mengerjakan pekerjaan secara baik. Ketaatan kepada atasan mencerminkan sikap disiplin dan rasa hormat terhadap struktur organisasi yang berlaku. Karyawan yang taat akan melaksanakan instruksi, arahan, dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pimpinan dengan penuh tanggung jawab. Dengan adanya ketaatan tersebut, pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lebih terkoordinasi

- sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.
- 4) Kesadaran bekerja
Sikap seseorang yang secara sukarela menaati peraturan dan secara sadar serta penuh tanggung jawab, jadi karyawan akan mengerjakan tugasnya dengan baik bukan secara paksaan.
 - 5) Tanggung jawab
Kesiediaan pegawai mempertanggung jawabkan kebijaksanaan hasil pekerjaannya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerja.

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2009:26), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan atau kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Bambang (2012: 45), lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak untuk memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan memuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Berdasarkan pandangan yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala kondisi yang terdapat di sekitar pegawai baik berupa fasilitas kerja, alat dan bahan, tata ruang, suasana, maupun hubungan kerja yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kenyamanan, keselamatan, dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara optimal. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung produktivitas dan meningkatkan kinerja, sedangkan lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan semangat dan efektivitas kerja pegawai.

Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja adalah aspek-aspek yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kondisi lingkungan di tempat kerja dapat mendukung atau menghambat aktivitas dan kinerja pegawai. Indikator ini mencakup hal-hal seperti komunikasi antar pegawai, fasilitas kerja, kondisi fisik lingkungan, serta keamanan dan keselamatan kerja. Semuanya berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman, efisien, dan produktif. Menurut Sedarmayanti (2017: 11), lingkungan kerja meliputi semua kondisi yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Hasibuan (2019: 21), terdapat beberapa indikator lingkungan kerja, yaitu:

1. Komunikasi antar pegawai

Proses penyampaian informasi, gagasan, atau perintah antara satu pegawai dengan pegawai lainnya untuk menciptakan kerja sama yang baik, menghindari kesalahpahaman, dan meningkatkan efisiensi kerja. Komunikasi yang efektif akan membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan jelas sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat dan terkoordinasi. Selain itu, komunikasi yang baik juga dapat mempererat hubungan antar pegawai serta menciptakan suasana kerja yang harmonis dalam organisasi. Komunikasi antarpegawai merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Melalui komunikasi yang baik, setiap pegawai dapat saling bertukar informasi, memberikan masukan, serta menyelesaikan permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan pekerjaan. Komunikasi yang terbuka juga dapat meningkatkan rasa saling percaya dan kerja sama antarpegawai sehingga tujuan organisasi lebih mudah tercapai.

2. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja mengacu pada segala perlengkapan, alat, dan sarana yang disediakan oleh organisasi untuk mendukung kelancaran dan kenyamanan aktivitas kerja pegawai, seperti meja, kursi, komputer, hingga fasilitas parkir. Ketersediaan fasilitas yang memadai akan membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Sebaliknya, fasilitas yang kurang memadai dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan dan menurunkan produktivitas pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Kondisi fisik lingkungan kerja

Kondisi fisik lingkungan kerja adalah segala aspek fisik yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan kesehatan pegawai, seperti pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, ventilasi, dan kebisingan.

4. Keamanan dan keselamatan kerja

Keamanan dan keselamatan kerja merupakan upaya yang dilakukan untuk melindungi pegawai dari risiko kecelakaan atau bahaya di tempat kerja, termasuk adanya prosedur evakuasi, alat pemadam kebakaran, dan sistem keamanan.

Pemimpin yang berkualitas adalah faktor yang mempunyai pengaruh penting terhadap kekuasaan dan efektivitas pimpinan. Jika pemimpin mempunyai hubungan yang baik dengan karyawannya, atau karyawan menghormati pimpinan karena alasan kepribadian, karakter, atau kemampuan, maka pemimpin yang bersangkutan tidak perlu mengandalkan pangkat atau wewenang formalnya.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang di capai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2013:67) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2010:176) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil

kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Menurut Wahyudi (2020: 14), kinerja adalah hasil yang membanggakan atau prestasi yang didasari oleh sebuah upaya tinggi (kerja keras) dengan mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki.

Kinerja adalah rangkuman tingkat keberhasilan dalam Kinerja ini dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal, termasuk melaksanakan suatu program, kegiatan, atau kebijakan dalam rangka memenuhi visi, misi, dan tujuan organisasi melalui perencanaan strategis yang ditetapkan (Setyaningsih *et al.*, 2024).

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja tidak hanya dinilai dari kuantitas dan kualitas hasil kerja, tetapi juga harus dapat diukur, dibuktikan secara nyata, serta dilaksanakan secara legal, tidak melanggar aturan, dan selaras dengan etika. Selain itu, kinerja dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal, serta terkait erat dengan kemampuan organisasi dalam menjalankan program, kegiatan, dan kebijakan untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017: 33), terdapat beberapa hal yang dapat menjadi indikator pada kinerja, yaitu:

1. Kualitas, Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu, Ketepatan waktu mengacu pada kemampuan seorang pekerja untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Ini penting untuk memastikan bahwa tugas selesai tepat waktu dan tidak mengalami keterlambatan.
4. Tanggung jawab, Kesadaran dan kesediaan seorang pekerja untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, menerima tanggung jawab atau hasil kerja, dan bertindak secara profesional sesuai dengan standar yang berlaku.

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dapat diajukan hipotesis penelitian yang di teliti oleh penulis adalah sebagai berikut :

- H₁: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Randik Kabupaten Musi Banyuasin.
- H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Randik Kabupaten Musi Banyuasin.
- H₃: Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Randik Kabupaten Musi Banyuasin.
-

Uji Validitas

No	Variabel	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)				
1	X1.1	0,745	0,301	Valid
2	X1.2	0,861	0,301	Valid
3	X1.3	0,703	0,301	Valid
4	X1.4	0,695	0,301	Valid
5	X1.5	0,716	0,301	Valid
6	X1.6	0,710	0,301	Valid
7	X1.7	0,821	0,301	Valid
8	X1.8	0,856	0,301	Valid
9	X1.9	0,418	0,301	Valid
10	X1.10	0,342	0,301	Valid
Lingkungan Kerja (X2)				
1	X2.1	0,746	0,301	Valid
2	X2.2	0,729	0,301	Valid
3	X2.3	0,669	0,301	Valid
No	Variabel	r-hitung	r-tabel	Keterangan
4	X2.4	0,811	0,301	Valid
5	X2.5	0,759	0,301	Valid
6	X2.6	0,761	0,301	Valid
7	X2.7	0,798	0,301	Valid
8	X2.8	0,597	0,301	Valid
Kinerja Karyawan Y				
1	Y1	0,772	0,301	Valid
2	Y2	0,661	0,301	Valid
3	Y3	0,844	0,301	Valid
4	Y4	0,667	0,301	Valid
5	Y5	0,841	0,301	Valid
6	Y6	0,758	0,301	Valid
7	Y7	0,777	0,301	Valid
8	Y8	0,534	0,301	Valid

Sumber : Data primer (Diolah SPSS), 2026

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,882	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,871	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,864	Reliabel

Sumber : Data Primer (diolah, 2026)

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85323554
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.053
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.940
	99% Confidence Interval	Lower Bound .933
		Upper Bound .946

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

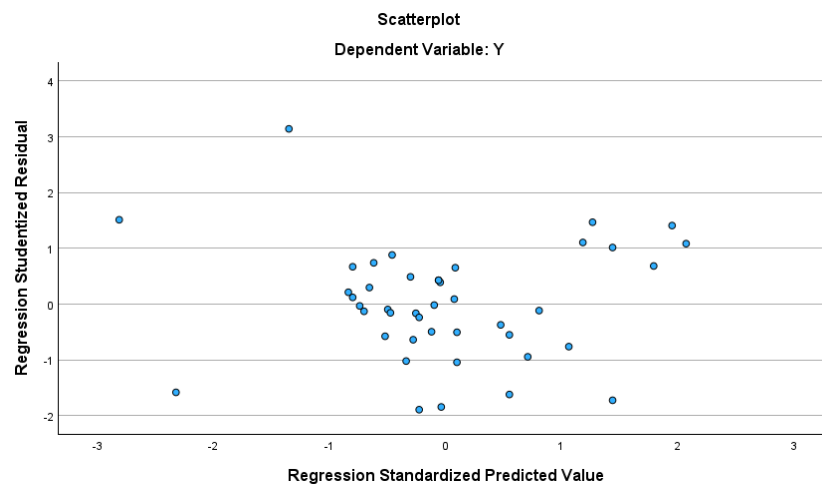
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber : Data Kuesioner yang diolah, 2026

Uji Heteroskedstisitas



Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.367	1.474		4.997	<.001		
	X1	.280	.095	.373	2.956	.005	.217	4.611
	X2	.453	.098	.582	4.614	<.001	.217	4.611

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah, 2026

Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.367	1.474	4.997	<.001		
	X1	.280	.095	2.956	.005	.217	4.611
	X2	.453	.098	4.614	<.001	.217	4.611

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data kuesioner yang diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui persamaan regresi yang berbentuk yaitu :

$$Y = 7.367 + 0,280 X1 + 0,453 X2$$

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b1,b2 = Koefisien regresi

X1 = Disiplin kerja

X2 = Lingkungan kerja

Interprestasi dari persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 7.367 menyatakan bahwa jika disiplin kerja (X1), dan lingkungan kerja (X2) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 7.367.
- Koefisiensi regresi untuk disiplin kerja (X1) sebesar 0,280, menyatakan bahwa setiap penambahan satu disiplin kerja (X1), maka nilai kinerja karyawan (Y) bertambah sebesar 0,280.
- Koefisiensi regresi untuk lingkungan kerja (X2) sebesar 0,453, menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai komunikasi (X2), maka nilai kinerja karyawan (Y) bertambah sebesar 0,453.

Analisis Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	.928 ^a	.862	.855	1.899

a.Predictors : (Constant), X2,X1

b.dependent variabel : Kinerja karyawan

Analisis Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 ^a	.862	.855	1.899

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

Uji T

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance VIF
1	(Constant)	7.367	1.474		4.997	<.001	
	X1	.280	.095	.373	2.956	.005	.217 4.611
	X2	.453	.098	.582	4.614	<.001	.217 4.611

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Kuesioner yang telah diolah, 2026

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	900.496	2	450.248	124.854	<.001 ^b
	Residual	144.248	40	3.606		
	Total	1044.744	42			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Kuesioner yang telah diolah, 2026

Pembahasan Hasil penelitian

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Randik Kabupaten Musi Banyuasin. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,956 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,021 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi akan mematuhi peraturan perusahaan, hadir tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Kondisi tersebut akan berdampak pada meningkatnya efektivitas dan efisiensi kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Sebaliknya, apabila tingkat disiplin kerja rendah, maka pelaksanaan pekerjaan menjadi kurang optimal, penyelesaian tugas mengalami keterlambatan, dan produktivitas kerja akan menurun.

Selain disiplin kerja, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 4,614 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,021, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan rasa aman dan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, kondisi ruang

kerja yang bersih dan nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta komunikasi yang baik antarpegawai merupakan faktor yang mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Kondisi tersebut membuat karyawan lebih mudah berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kualitas dan kuantitas hasil kerja dapat meningkat.

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diketahui bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Randik Kabupaten Musi Banyuasin. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 124,854 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 3,23, sehingga hipotesis penelitian diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh disiplin kerja ataupun lingkungan kerja secara terpisah, tetapi merupakan kombinasi dari kedua variabel tersebut.

Selain itu, hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,862 atau 86,2%. Hal ini berarti bahwa sebesar 86,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 13,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi, budaya organisasi, pelatihan, maupun faktor lainnya.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PDAM Tirta Randik Kabupaten Musi Banyuasin. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan dan terus meningkatkan penerapan disiplin kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif agar produktivitas kerja karyawan semakin meningkat dan kualitas pelayanan kepada masyarakat dapat terus ditingkatkan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian instrumen penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Randik Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Randik Kabupaten Musi Banyuasin.
3. Disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) jika diuji bersama-sama atau serempak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PDAM Tirta Randik Kabupaten Musi Banyuasin.
4. Nilai koefisien determinasi r^2 sebesar 0,862 artinya disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Randik Kabupaten Musi Banyuasin sebesar 86,2% dan sisa dipengaruhi oleh variabel lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). Pekanbaru: Zanafra Publishing.
- Armstrong, M. (2014). Armstrong's handbook of human resource management practice. London: Kogan Page.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi

Aksara.

- Machali, I. (2021). Metodologi penelitian kuantitatif: Panduan praktis merencanakan, melaksanakan, dan menganalisis penelitian. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2000). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2019). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2009). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). Manajemen lingkungan kerja. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiarti. (2018). Lingkungan kerja fisik dan non fisik. Bandung: Yrama Widya.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.