

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI  
(Studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana  
Semarang)**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk  
menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

**FIKRATUNIL KHASIFAH**

**12010111120004**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS DIPONEGORO**

**SEMARANG**

**2015**

## **PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Penyusun : Fikratunil Khasifah  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010111120004  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen  
Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN  
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI**  
(Studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-  
Juana Semarang)

Dosen Pembimbing : Dra. Rini Nugraheni, M.M.

Semarang, 15 Desember 2015

Dosen Pembimbing

Dra. Rini Nugraheni, M.M.

NIP.195612031984032001

## **PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama Penyusun : Fikratunil Khasifah  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010111120004  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen  
Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN  
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI**  
(Studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-  
Juana Semarang)

Telah dinyatakan lulus pada tanggal 23 Desember 2015

Tim penguji :

1. Dra. Rini Nugraheni., MM ( )
2. Dr. Mahfudz., SE., MT ( )
3. Dr. Ahyar Yuniawan., SE., M.si ( )

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Fikratunil Khasifah, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang)** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 15 Desember 2015

Pembuat pernyataan,

(Fikratunil khasifah)

NIM.12010111120004

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

*“Dibalik Kesulitan Ada Kemudahan”*

**(QS. Al Insyirah)**

*“Jika waktu nampak begitu lama, maka percepatlah kesuksesan anda. Anda memang tak dapat mengalahkan waktu, tetapi waktu dapat memahami kapan ia harus mengalah”*

**(Anonim)**

**JANGAN MEYERAH KETIKA KAMU GAGAL, TETAPLAH MENCoba  
DAN BERUSAHA**

*Sebuah persembahan bagi kedua orang tua dan keluargaku tercinta  
Atas doa dan dukungan yang kalian curahkan selama ini.*

## **ABSTRACT**

*This research is motivated by the phenomenon of employee performance declined at the Great Hall of the Basin Pemali Juana. The reduced performance is due to the employee for breach of discipline, uneven workload and work environment that is less comfortable. The purpose of this study was to analyze the influence of labor discipline, workload and work environment to employee performance Great Hall of the Basin Pemali Juana.*

*Analysis of the data used in this study is descriptive and quantitative. The sampling in research using techniques Proportionate Stratified Random Sampling. The data was collected using a questionnaire distributed to 69 employee of Great Hall of the Basin Pemali Juana.*

*Based on the multiple linear regression test, the results show that the work discipline have a positive relationship and a significant influence on the employee performance. Work environment has a positive and significant impact on the employee performance. While the workload has a positive relationship, but no significant effect on the employee performance.*

*Keywords: work discipline, workload, work environment and employee performance*

## **ABSTRAK**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya fenomena kinerja pegawai yang menurun pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana. Menurunnya kinerja pegawai ini disebabkan karena adanya pelanggaran disiplin, beban kerja yang tidak merata serta lingkungan kerja yang kurang nyaman. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada 69 pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana.

Berdasarkan uji regresi linear berganda, hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Beban kerja mempunyai hubungan positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala karunia, rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana Semarang), sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S1 pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang. Penulis menyadari bahwa selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan beberapa pihak yang terus memberikan dorongan bimbingan serta saran. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar besarnya kepada:

1. Allah SWT, atas segala rahmat dan nikmat-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Kedua orang tuaku tercinta, Ibu Nur Azani dan Ayah Ridwan serta adik-adikku tersayang Ahmad, Alif, Fauzan, terima kasih atas seluruh kasih sayang, perhatian, doa, motivasi serta nasehat yang tiada henti diberikan. Kalian semua adalah anugrah terindah yang diberikan Allah S.W.T kepadaku.
3. Ibu Dra. Rini Nugraheni, M.M, selaku dosen pembimbing, atas waktu, perhatian, bimbingan, dan saran selama penulisan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Hj. Indi Djastuti M.M, selaku dosen wali terima kasih atas waktu serta segala arahan selama penulisan skripsi ini.

5. Bapak Dr. Suharnomo, Msi. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang
6. Bapak Erman Denny Arfianto, SE., M.M, selaku kepala jurusan manajemen yang membantu memberikan arahan penulisan skripsi ini.
7. Segenap dosen dan staff Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro atas ilmu dan bantuan yang telah diberikan selama penulis menjalani perkuliahan.
8. Bapak Drs. Bambang Suryanto, MM, Mochamad Susanto, SH, Sariman, Ibu Endang Dhartati dan Diana Atswara Ratsanti dari pihak Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana atas segala bantuan serta bimbingan pada saat wawancara dan penulis sedang melakukan penelitian.
9. Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana Semarang karena telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian serta para pegawai yang bersedia menjadi responden dan telah meluangkan waktu untuk menjawab setiap pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan.
10. Sahabat tercinta yang selalu ada disaat suka dan duka Ipaik (Fatma) dan Gresna terima kasih telah meluangkan waktu untuk selalu menyemangati dan memotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Untuk seseorang yang tidak pernah bosan menyemangati penulis, terima kasih atas bantuan, motivasi dan semangat kepada penulis.
12. Teman KKN Desa Mororejo Jepara : Mita, Rosy, Nia, Gondrong (Reza), Andi, Mahfudh, Adit, Billy, Rizky, Bang Ikhlas terima kasih telah memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.

13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah ikhlas memberikan bantuan dan arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semarang, 15 Desember 2015

Penulis,

Fikratunil Khasifah

NIM. 12010111120004

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRACT .....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian .....	11
1.4 Kegunaan Penelitian .....	12
1.5 Sistematika Penulisan .....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>14</b>
2.1 Landasan Teori .....	14
2.1.1 Kinerja Pegawai .....	14
2.1.1.1 Kinerja tugas dan Kontekstual .....	15
2.1.1.2 Kriteria kinerja .....	15
2.1.2 Disiplin Kerja .....	17
2.1.2.1 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	18
2.1.2.2 Aspek-Aspek Disiplin Kerja.....	19
2.1.3 Beban Kerja.....	21
2.1.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	22
2.1.4 Lingkungan Kerja.....	23
2.2 Hubungan Antar Variabel.....	25
2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	25
2.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	26
2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	27
2.3 Penelitian Terdahulu.....	28
2.4 Kerangka Pemikiran.....	32
2.5 Hipotesis.....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>34</b>
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	34
3.1.1 Variabel Penelitian.....	34
3.1.2 Definisi Operasional.....	34
3.2 Populasi dan Sampel.....	39
3.2.1 Populasi.....	39

3.2.2 Sampel.....	39
3.3 Jenis Data dan Sumber Data.....	41
3.3.1 Jenis Data.....	41
3.3.2 Sumber Data.....	42
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	42
3.5 Analisis Data.....	44
3.5.1 Analisis Deskriptif.....	44
3.5.2 Analisis Kuantitatif.....	44
3.6 Teknik Analisis Data.....	44
3.6.1 Uji Kualitas Data.....	45
3.6.1.1 Uji Validitas.....	45
3.6.1.2 Uji Reliabilitas.....	45
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	46
3.6.2.1 Uji Normalitas.....	46
3.6.2.2 Uji Multikolonieritas.....	46
3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	47
3.6.3 Uji Regresi Berganda.....	48
3.6.4 Pengujian Hipotesis.....	48
3.6.4.1 Uji t.....	48
3.6.4.2 Uji F.....	49
3.6.4.3 Koefisien Determinasi .....	49
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>50</b>
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	50
4.1.1 Gambaran Umum Institusi.....	50
4.1.2 Visi dan Misi Institusi.....	51
4.1.3 Struktur Organisasi.....	51
4.2 Gambaran Umum Responden.....	54
4.2.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	54
4.2.2 Karakteristik Responden Menurut Usia.....	55
4.2.3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan.....	56
4.2.4 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	57
4.3 Uji Instrumen.....	57
4.3.1 Uji Validitas.....	57
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	59
4.4 Analisis Statistik Deskriptif Variabel.....	61
4.4.1 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	62
4.4.2 Deskripsi Variabel Beban Kerja.....	63
4.4.3 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja.....	64
4.4.4 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai.....	66
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	68
4.5.1 Uji Normalitas.....	68
4.5.2 Uji Multikolonieritas.....	71
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	72
4.6 Uji Regresi Berganda.....	73
4.7 Pengujian Hipotesis.....	75

4.7.1 Uji F.....	75
4.7.2. Uji t .....	76
4.7.2.1 Uji Hipotesis Antara Disiplin Kerja - Terhadap Kinerja Pegawai.....	77
4.7.2.2 Uji Hipotesis Antara Beban Kerja – Terhadap Kinerja Pegawai.....	78
4.7.2.3 Uji Hipotesis Antara Lingkungan Kerja - Terhadap Kinerja Pegawai.....	78
4.8 Koefisien Determinasi.....	79
4.9 Interpretasi Hasil.....	79
4.9.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	79
4.9.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	82
4.9.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	84
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>87</b>
5.1 Kesimpulan .....	87
5.2 Keterbatasan .....	89
5.3 Saran .....	89
5.3.1 Implikasi Kebijakan.....	89
5.3.2 Saran Penelitian Yang Akan Datang .....	91
DAFTAR PUSTAKA .....	92
LAMPIRAN-LAMPIRAN .....	96

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 : Rekapitulasi Data Absensi Pegawai .....	6
Tabel 1.2 : Rekapitulasi Data Absensi Apel Pagi Pegawai .....	7
Tabel 1.3 : Ringkasan Hasil <i>Research Gap</i> .....	9
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu .....	30
Tabel 3.1 : Matriks Variabel-Indikator .....	37
Tabel 3.2 : Jumlah Pegawai .....	39
Tabel 3.3 : Jumlah Responden Pada Masing-Masing Bidang .....	41
Tabel 4.1 : Kriteria Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
Tabel 4.2 : Kriteria Responden Berdasarkan Usia .....	55
Tabel 4.3 : Kriteria Responden Berdasarkan Pendidikan .....	56
Tabel 4.4 : Kriteria Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	57
Tabel 4.5 : Hasil Pengujian Validitas .....	58
Tabel 4.6 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel .....	59
Tabel 4.7 : Hasil Uji Reliabilitas Item .....	60
Tabel 4.8 : Frekuensi Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja .....	62
Tabel 4.9 : Frekuensi Jawaban Responden Tentang Beban Kerja .....	63
Tabel 4.10 : Frekuensi Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja .....	65
Tabel 4.11 : Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kinerja Pegawai .....	66
Tabel 4.12 : Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorv</i> dan <i>Saphiro-wilk</i> .....	71
Tabel 4.13 : Hasil Uji Normalitas dengan Skewness dan Kurtosis .....	71
Tabel 4.14 : Hasil Uji Multikolonieritas .....	72
Tabel 4.15 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	74
Tabel 4.16 : Hasil Uji F .....	76
Tabel 4.17 : Hasil Uji t .....	77
Tabel 4.18 : Koefisien Determinasi .....	79

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi.....	53
Gambar 4.2 : Uji Normalitas Histogram.....	69
Gambar 4.3 : Uji Normalitas Grafik Normal Plot.....	70
Gambar 4.4 : Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	73

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A : Surat Persetujuan Penelitian.....	96
Lampiran B : Validasi Hasil Wawancara Pra-Survey.....	97
Lampiran C : Surat Ijin Penyebaran Kuesioner.....	109
Lampiran D : Kuesioner.....	110
Lampiran E : Tabulasi Data Mentah Kuesioner.....	114
Lampiran F : Hasil Analisis SPSS.....	118

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Walaupun banyak sumber daya, sarana dan prasarana lainnya, tanpa ada sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam hal ini instansi pemerintah dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja para pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai / standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja, Umam (2010). Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang sangat besar bagi organisasi. Rendahnya tingkat kemampuan dan keterampilan pegawai akan berdampak buruk pada produktivitas dan kinerja pegawai itu sendiri serta berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan/instansi. Hal ini menuntut setiap pemimpin

perusahaan (instansi) untuk bisa meningkatkan kinerja pegawainya dengan berbagai cara.

Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai kinerja yang baik. Rivai (2013) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan padanya.

Anoraga (2009) mengatakan disiplin kerja adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib. Pada pengertian ini tersimpul dua faktor yang penting yaitu faktor waktu dan kegiatan atau perbuatan. Dalam suatu organisasi, usaha-usaha untuk menciptakan disiplin, selain melalui adanya tata tertib atau peraturan yang jelas, juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara, atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap anggota organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Beban kerja sangat penting bagi sebuah

perusahaan/instansi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Pegawai yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan.

Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan pegawai sangat perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan juga pencapaian perusahaan itu sendiri.

Selain faktor diatas, lingkungan kerja tempat pegawai bekerja juga perlu mendapat perhatian. Lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan rasa tidak nyaman dan kebosanan dalam bekerja. Ketidaknyamanan lingkungan kerja akan mempengaruhi semangat dan gairah pegawai dalam bekerja sehingga individu lebih cenderung bermalas-malasan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang menurun.

Menurut Nitisemito (1991) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik dan memberikan kenyamanan akan meningkatkan semangat kerja yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja yang semakin baik.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu, Komaruddin (1993). Lingkungan kerja fisik mencakup setiap hal dari fasilitas parkir di luar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja, Munandar (2001). Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang mempengaruhi pegawai dalam bekerja baik itu lingkungan kerja yang bersifat fisik maupun non fisik.

Penelitian ini dilakukan pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana yang merupakan instansi yang beroperasi dalam lingkup pengelolaan, pengendalian dan pemanfaatan sumber daya air. Pegawai Balai Besar Wilayah (BBWS) Pemali Juana terdiri dari pegawai tetap dan tidak tetap (PNS dan non-PNS) dengan jumlah keseluruhan pegawai 626 orang.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kasubag. Kepegawaian, Beliau menjelaskan kondisi dan permasalahan terkait Sumber Daya Manusia, di antaranya :

- 1) Permasalahan pertama yaitu masih belum maksimalnya kinerja para pegawai terutama bagi pegawai dengan usia diatas 35 tahun.

- 2) Beliau juga menjelaskan bahwa masih rendahnya disiplin kerja pegawai seperti banyaknya pegawai yang bolos kerja, datang terlambat dan pulang lebih awal sebelum waktunya, ketidaklengkapan atribut seragam serta beberapa pegawai juga tidak melaksanakan tugas sesuai dengan perintah yang diberikan.
- 3) Terkait dengan kendala saat bekerja, Beliau mengatakan bahwa kendala yang dihadapi yaitu beban kerja yang berlebih sehingga untuk menyelesaikan pekerjaan Beliau sering mengambil waktu lembur.

Informasi diatas tidak jauh berbeda dengan jawaban yang diberikan oleh Bapak Mochamad Susanto, SH yang merupakan salah satu Staff Analis Kepegawaian. Beliau menjelaskan bahwa sekitar 20% kinerja pegawai masih belum maksimal. Hal ini mungkin disebabkan oleh beban kerja yang tidak seimbang atau tidak sama meskipun dengan jenis pekerjaan yang sama. Beliau juga menjelaskan bahwa ketidakmerataan beban kerja antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya sering menimbulkan kecemburuan sosial antar pegawai. Beberapa pegawai sering berselisih terkait dengan pekerjaan dikantor. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar pegawai masih belum baik sedangkan hubungan antara atasan dengan bawahan sudah baik. Terkait dengan lingkungan kerja di kantor, Beliau mengatakan bahwa lingkungan kerja masih kurang baik. Hal ini ditandai dengan ketidaknyamanan dalam bekerja. Permasalahan lain seperti disiplin kerja juga masih sering terjadi. Banyak pegawai yang tidak mematuhi jam kerja serta kurang tegasnya atasan dalam menyikapi hal tersebut. Atasan hanya memberikan teguran lisan untuk berbagai jenis pelanggaran disiplin.

Permasalahan diatas juga didukung dengan beberapa data yang diperoleh dari sub bagian umum dan kepegawaian yang meliputi rekapitulasi data absensi dan pelanggaran disiplin jam kerja serta rekapitulasi data apel pagi pegawai Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Pemali-Juana Periode Juni, Juli dan Agustus 2015. Penyajian riingkasan rekapitulasi data dapat dilihat pada tabel 1.1 dan 1.2 berikut :

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Data Absensi Pegawai Balai**  
**Besar Wilayah Sungai Pemali – Juana**  
**Periode Juni – Agustus**

Bulan	Jumlah pegawai (orang)	Ketidakhadiran pegawai (orang)		
		S	I	A
Juni	299	-	-	25
Juli	299	-	-	3
Agustus	299	-	-	14

Sumber : Data sekunder, 2015

Keterangan :

S : Sakit

I : Izin

A : Alfa (tanpa keterangan), berkisar antara 2 hingga 10 hari kerja.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan terutama pada bulan Juni. Beberapa pegawai alfa atau tidak hadir tanpa keterangan selama 5 hingga 10 hari kerja, dimana berdasarkan peraturan yang sudah ditetapkan pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan hingga 10 hari kerja akan diberikan sanksi berupa teguran tertulis. Pada bulan Juli jumlah pegawai

yang alfa menurun menjadi 3 orang namun kembali meningkat pada bulan Agustus. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya kesadaran pegawai terhadap pentingnya disiplin kerja serta kurang tegasnya atasan dalam pemberian sanksi pelanggaran disiplin dimana selama ini pegawai yang tidak disiplin hanya diberi teguran lisan sehingga tidak membuat para pegawai jera.

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Data Absensi Apel Pagi Pegawai**  
**Balai Besar Wilayah Sungai Pemali – Juana**  
**Periode Juni – Agustus**

No.	Bulan	Jumlah hari kerja	% kehadiran pegawai (PNS)
1.	Juni	21	31.43
2.	Juli	21	29.76
3.	Agustus	20	49.49

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2015

Pada tabel 1.2 diatas, terlihat bahwa banyak pegawai yang tidak turut hadir dalam kewajiban melaksanakan apel pagi. Dalam hal ini seluruh pegawai diwajibkan untuk hadir dalam kegiatan rutin Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana, Namun hanya sekitar 49,49% pegawai yang hadir atau ikut serta dalam apel pagi itupun pada bulan Agustus saat hari peringatan kemerdekaan RI. Pada tabel juga terlihat bahwa kontribusi Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangat rendah dalam mengikuti apel pagi. Hal ini didukung dengan pernyataan dari Bapak Sariman selaku staff pengadministrasian umum bidang kepegawaian. Beliau mengatakan bahwa rendahnya tingkat disiplin pegawai terutama bagi pegawai dengan latar belakang pendidikan yang sudah tinggi (PNS). Seharusnya pegawai

dengan pendidikan yang tinggi mampu memberikan contoh bagi pegawai tidak tetap dan pegawai dengan status pendidikan D3/S1.

Salah satu staff Tata Usaha menjelaskan lebih lanjut bahwa lingkungan kerja dikantor juga kurang baik. Ruangan kerja yang tidak nyaman dengan tata ruang yang kurang jelas (belum teratur), ruang gerak yang sempit dan sesak membuat pegawai tidak nyaman dalam bekerja. Pernyataan tersebut searah dengan jawaban yang diberikan oleh staff Analis Kepegawaian lainnya bahwa tingkat disiplin kerja pegawai yang masih rendah dan lingkungan kerja yang tidak nyaman serta ketidakmerataan beban kerja.

Selain itu permasalahan ini juga didukung oleh beberapa penelitian terkait hubungan disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. penelitian tersebut memiliki hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Yoga (2013), Muthia, dkk (2014) dan Riska, dkk (2015) menunjukkan hasil bahwa variabel disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Galih (2014), Hetty (2010) dan Arief (2013) yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja serta tidak adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penyajian ringkasan perbedaan hasil penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel 1.3 sebagai berikut :

**Tabel 1.3**  
**Ringkasan Hasil *Research Gap***

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Positif / Signifikan	Hasil Negatif / Tidak Signifikan
1.	Yoga Arsyenda (2013)	“Pengaruh Motivasi Kerja dan <b>Disiplin Kerja Terhadap Kinerja</b> PNS BAPPEDA Kota Malang”	Hasil menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	
2.	Muthia Roza Linda, dkk (2014)	“Analisis Pengaruh <b>Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja</b> Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan”.	1. Terdapat hubungan positif signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai. 2. Terdapat hubungan positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.	
4.	Galih Rakasiwi (2014)	“Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan <b>Disiplin Kerja Terhadap Kinerja</b> Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar).”		Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.	Hetty Murdiyani (2010)	<p><b>“Pengaruh Beban Kerja Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap Pada Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya.”</b></p>		<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen.</p>
6.	Arief Setya Sandhi (2013)	<p><b>“Analisis pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Puri Asih Salatiga.”</b></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan RSUD Puri Asih Salatiga.</p>

Sumber : jurnal dan skripsi : 2015

Berdasarkan uraian diatas, permasalahan yang terjadi yaitu belum maksimalnya kinerja pegawai yang diindikasikan karena dipengaruhi oleh disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja.

## 1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan karena masih belum optimalnya kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana. Permasalahan yang terjadi diindikasikan dipengaruhi oleh disiplin kerja yang rendah, beban kerja yang tidak merata dan lingkungan kerja yang masih kurang mendukung serta adanya

*research gap* dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan?
2. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BBWS Pemali Juana.
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai BBWS Pemali Juana.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BBWS Pemali Juana.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan :

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan saran bagi instansi terhadap permasalahan dan kesulitan yang dihadapi oleh instansi yang berhubungan dengan penelitian tersebut.

2. Bagi peneliti :

Dengan penelitian ini, maka peneliti akan mengetahui penerapan teori tentang pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BBWS Pemali-Juana Semarang.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

##### **Bab I : Pendahuluan**

Bab I menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

##### **Bab II : Tinjauan Pustaka**

Bab II merupakan bagian yang berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian. Pada bab ini diuraikan mengenai masing-masing variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis.

##### **Bab III : Metode Penelitian**

Bab III menguraikan jenis variabel penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan.

**Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab IV menjabarkan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan yang dilakukan.

**Bab V : Penutup**

Bab V berisikan kesimpulan-kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa di masa yang akan datang.