

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada Pemadam Kebakaran Kabupaten Magelang)**

SKRIPSI



Disusun Oleh:
Nofi Rizqi Saputri
NIM. 18.0101.0189

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2022**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawannya untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan menjadi hal yang penting keberadaannya dalam sebuah perusahaan dan merupakan salah satu cara untuk melihat perkembangan perusahaan. Karyawan telah berkontribusi bagi kemajuan perusahaan melalui produktivitas kerja dalam memenuhi tugas dan pekerjaannya. Budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan (Falah & Prasetya, 2017). Salah satu faktor yang terkait dengan upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia berkenaan dengan manajemen pengetahuan, dimana beberapa studi terdahulu menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

Keberhasilan seorang karyawan dalam bekerja sangat ditentukan oleh adanya hasil kerja yang dicapai dalam kegiatan penyelesaian pekerjaan. Dimana dalam menjalankan aktivitasnya maka perlu ditunjang oleh adanya kinerja karyawan, sebab dengan kinerja karyawan maka akan mempengaruhi tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. Kinerja karyawan dapat diukur dari seberapa besar tanggung jawab karyawan yang dapat diselesaikan, seberapa banyak prestasi yang diraih, dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang ada pada perusahaan. Menurut Kawiana (2018) kinerja karyawan menjadi suatu pekerjaan yang dapat dicapai seseorang dalam

menjalankan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, keseriusan dan waktu. Karyawan dalam suatu perusahaan merupakan salah satu aset terpenting. Perusahaan tidak akan mampu berkembang atau mencapai target yang telah ditetapkan tanpa adanya karyawan dengan kinerja yang baik, apalagi perusahaan dalam bidang jasa.

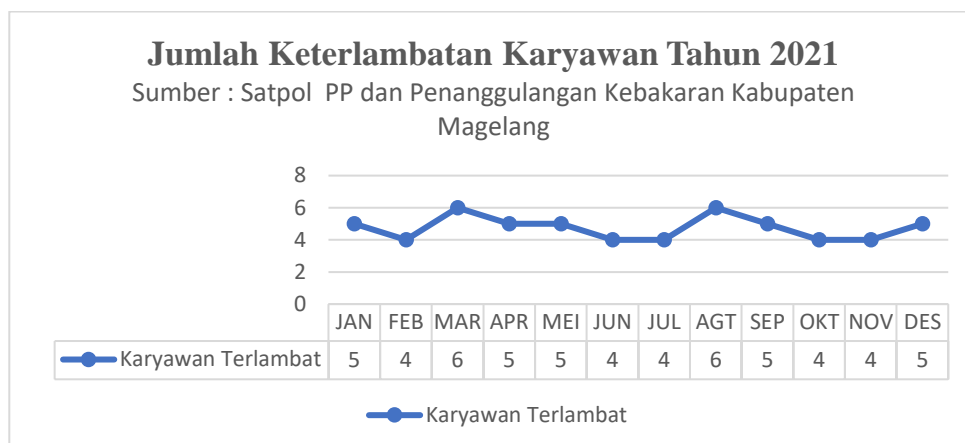
Terdapat faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Kondisi lingkungan kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Sedangkan apabila kondisi lingkungan kerja buruk dan tidak menunjang kebutuhan karyawan dapat mengakibatkan karyawan sulit untuk berkonsentrasi dan hubungan kerja tidak harmonis yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan (Sinambela, 2018). Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka dapat dilihat dampaknya secara langsung melalui kinerja karyawan yang ada. Lingkungan kerja pegawai juga sangat penting dalam mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerjanya, maka semakin meningkat pula kinerja para karyawan. Maka dari itu, perusahaan atau organisasi seharusnya menyediakan lingkungan kerja yang baik, seperti lingkungan fisik maupun non fisik (Sedarmayanti, 2010).

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor untuk menentukan kinerja karyawan. Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan adanya hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Para Pegawai dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka diikutsertakan tujuan organisasi patut diberi perhatian dan bahwa usaha- usaha mereka dikenal dan dihargai. Pegawai-pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam Dinas dan ketaatan kepada kewajiban.

Selanjutnya terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah budaya organisasi (Alonderiene & Majauskaite, 2017). Perusahaan yang kompetitif dan inovatif membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menunjang kegiatan bisnis perusahaan. Perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu menciptakan budaya organisasi yang baik agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Budaya organisasi yang kuat akan mendukung perkembangan kinerja karyawan serta memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Pada akhirnya akan membentuk perilaku karyawan ke arah tertentu sesuai yang diinginkan oleh organisasi. Selanjutnya, jenis budaya organisasi yang dibuat dalam suatu organisasi akan menentukan dampak terhadap kinerja karyawan. perusahaan sebaiknya menciptakan budaya organisasi yang sesuai dengan lingkungan perusahaan agar kinerja karyawan meningkat sehingga menguntungkan

perusahaan. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Budaya organisasi juga mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota (Kusdi, 2011).

Berdasarkan penelitian terdahulu, menurut Shella Prahasti & Wahyono (2018) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Hasbiyadi dkk (2020) lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung dan signifikan. Didalam instansi, Pemadam Kebakaran Kabupaten Magelang ini memiliki 7 WMK (Wilayah Managemen Kebakaran) yang terbagi dalam setiap kecamatan di kabupaten Magelang. Fenomena yang mempengaruhi kinerja karyawan ditinjau dari aspek lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi, yang mana hal itu harus diperdulikan oleh seorang pimpinan, karena terdapat tanggung jawab moral dapat memberikan lingkungan yang memuaskan pegawai dan percaya bahwa perilaku pegawai yang puas akan membuat kinerja yang baik.



Gambar 1. 1
Trendline Jumlah Keterlambatan Karyawan Tahun 2021

Berdasarkan Gambar 1, jumlah keterlambatan karyawan setiap bulannya mengalami ketidakstabilan peningkatannya. Rata-rata dalam sebulan melebihi 3 karyawan yang terlambat. Hal itu sangat mempengaruhi kinerja karyawannya. Keterlambatan karyawan dapat menghambat produktivitas perusahaan, karena jam kerja yang dipakai untuk bekerja tidak efektif. Selain masalah keterlambatan karyawan, juga memberikan pengaruh terhadap kinerja suatu instansi. Adanya peningkatan keterlambatan karyawan selama tahun 2021 membuktikan bahwa karyawan kurang disiplin dalam mentaati peraturan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti memiliki ketertarikan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Pemadam Kebakaran Kabupaten Magelang)”**. Penelitian ini dilakukan untuk menguji adanya pengaruh lingkungan kerja, knowledge

management dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu dilakukan sebagai kelanjutan dari penelitian sebelumnya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan yang akan diteliti, adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang sudah dijabarkan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

D. Kontribusi penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dilakukan agar peneliti mendapat wawasan yang lebih luas lagi mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penyusunan penelitian ini diinginkan agar menjadi bahan pertimbangan untuk mengevaluasi permasalahan yang ada didalam instansi berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diinginkan agar dapat menjadi petunjuk atau tambahan informasi untuk menyusun program pemecahan kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian berisikan ringkasan tiap-tiap bab, antara lain:

BAB I : PENDAHULUAN

Menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Menjelaskan tentang teori penelitian, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan pengembangan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Menjelaskan terkait populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, sumber dan metode pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran variabel, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan tentang deskripsi hasil penelitian, uji persyaratan analisis, hasil pengajuan hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Menjelaskan tentang simpulan, keterbatasan penelitian, dan saran

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori Atribusi

Grand Theory dalam penelitian ini adalah teori atribusi (*Atribution Theory*). Teori atribusi yaitu teori yang mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya (Luthans, 2010). Teori atribusi adalah teori yang menjelaskan tentang proses bagaimana menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang (Gibson *et al.*, 1994). Teori atribusi diarahkan untuk mengembangkan penjelasan dari cara-cara kita menilai orang secara berlainan, tergantung makna apa yang kita hubungkan (atribusikan) ke suatu perilaku tertentu (Kelly, 1972).

Penelitian ini menggunakan teori atribusi untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini teori atribusi digunakan sebagai dasar analisis peneliti, teori ini menjelaskan tentang pemahaman akan respon seseorang terhadap peristiwa disekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka, kejadian yang dialami dan melihat hubungan yang saling mempengaruhi. Kepuasan kerja ditentukan oleh penyebab dari diri seseorang atau dalam perusahaan (atribusi internal) dan penyebab luar (atribusi eksternal). Atribusi internal antara lain lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi.

2. Teori Ekspektasi

Penelitian ini menggunakan teori ekspektasi karena dalam penelitian ini membahas mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Sedangkan teori ekspektasi membahas tentang adanya fakta – fakta yang mempengaruhi atau melatarbelakangi untuk seseorang memiliki ekspektasi tertentu sehingga dengan ekspektasi tersebut seseorang akan berusaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal tersebut tentu sejalan dengan penelitian ini bahwa untuk mendapatkan kinerja karyawan seseorang harus memiliki motivasi sehingga akan termotivasi dan mendapatkan kompensasi yang akan menjadikan seseorang tersebut merasakan kepuasan kerja.

Teori ekspektasi adalah suatu teori yang dijelaskan oleh Victor H. Vroom tahun 1964, dalam hal ini Vroom menjelaskan tentang hubungan antara seseorang individu dengan sebuah harapan guna mencapai tujuan tersebut. Menurut Arsyad, (2017), adapun asumsi yang terkait dengan teori ekspektasi yang dijelaskan oleh Vroom, (1964), antara lain:

- a. Setiap seseorang yakin atau percaya jika dirinya memiliki perilaku dengan cara tertentu, maka seseorang tersebut akan memperoleh suatu hal yang sesuai dengan perilakunya. Hal seperti ini disebut harapan hasil (*outcome expectancy*) yang mana bertujuan sebagai penilaian subjektif individu atas hasil tertentu yang mungkin muncul dari tindakan seseorang tersebut.

- b. Suatu hasil akan memiliki nilai bagi seseorang. Hal tersebut sering disebut valensi (*valence*), yang mana berguna sebagai nilai yang seseorang berikan terhadap suatu hasil yang akan diharapkan.
- c. Suatu hasil berkaitan dengan persepsi seberapa sulit memperoleh hasil tersebut. Hal yang seperti itu disebut harapan usaha (*effort expectancy*), yang mana bertujuan sebagai usaha seseorang yang mungkin akan menghasilkan pencapaian tertentu.

Teori ekspektasi ini menjelaskan bahwa penghargaan yang diberikan seharusnya sesuai dengan kekuatan serta kinerja seorang individu agar berdampak pada motivasi diri mereka (Eddi, 2018). Sedangkan menurut Sa'adah & Septiawan (2021), teori harapan (*expectancy theory*) menjelaskan bahwa kekuatan kecenderungan kita untuk bertindak dengan cara tertentu dari kekuatan ekspektasi kita terhadap hasil tertentu dari daya tariknya. Maka dari itu, teori ini akan berfokus pada tiga hubungan yaitu sebagai berikut:

- a. Hubungan usaha – kinerja. Memungkinkan adanya perasaan yang dirasakan individu yang sudah mengeluarkan usaha tentu akan mendapatkan hasil kinerja yang baik.
- b. Hubungan kinerja – upah. Kondisi dimana seseorang yakin bahwa bekerja dengan giat dan tekun akan mencapai upah atau imbalan yang diharapkan.
- c. Hubungan upah – tujuan. Kondisi dimana upah yang diberikan organisasi atau perusahaan berpengaruh memuaskan seseorang dalam

tujuan pribadi (kebutuhan) dan memiliki daya tarik kuat atas upah yang diberikan.

Menurut teori ekspektasi, seseorang dapat termotivasi untuk melakukan langkah tertentu disebabkan karena ingin mencapai suatu tujuan yang akan diharapkan. Jadi seseorang akan memilih melaksanakan sesuatu ataupun memilih berperilaku tertentu karena berharap hasil dari pilihannya tersebut.

3. Kinerja karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Dengan demikian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan kerja biasa disebut dengan standar kerja (Bangun 2012:99).

Kinerja juga berarti sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencari tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2016). Kinerja karyawan diperlukan untuk mendorong terciptanya organisasi yang konsisten dengan standar operasional pegawainya. Dalam rangka mencapai hasil kinerja yang maksimal, Upaya-upaya yang dilakukan berupa memberikan

sarana pembelajaran, memberikan motivasi, memberikan penghargaan atas prestasi kerja, dan pemutusan hubungan kerja.

4. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja menurut pendapat Nitisemito dalam penelitian Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2017), mendefinisikan lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang kearah pencapaian kinerja karyawan yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun pelaksana. Lingkungan kerja sebagai tempat bekerja karyawan harus memiliki kriteria-kriteria yang ideal, karena lingkungan kerja yang ideal akan membawa suasana ideal untuk bekerja dan mencurahkan segala kemampuan karyawan dengan suasana hati yang gembira. Lingkungan kerja merupakan seluruh peralatan dan perkakas yang dialami, di area seputar lokasi seorang bertugas, melalui model aktivitas, merata melalui penataan aktivitas baik sebagaimana secara perorangan ataupun secara berkelompok (Etty Siswati, 2015).

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja (Supardi, 2015). Lingkungan kerja menurut Komarudin (2010) adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja

psikologis yang kondusif pada suatu instansi pemerintah akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal.

5. Disiplin Kerja

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Hasibuan, 2017). Tujuan utama dari tindakan disipliner adalah untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan perusahaan. Manakala aturan perusahaan dilanggar, maka efektivitas organisasi akan terganggu sampai tingkat tertentu. Tujuan disiplin kedua adalah, untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyelia/pimpinan dengan bawahannya. Tujuan disipliner juga diharapkan dapat membantu karyawan untuk lebih produktif dalam menunjukkan kinerjanya, dengan cara mematuhi seluruh peraturan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen agar dapat menghasilkan suatu output sesuai dengan standar kualitas yang diharapkan (Simamora, 2014).

Disiplin adalah salah satu jalan yang ditempuh organisasi, untuk memastikan mencapai tujuan perlu alat, dan alat yang efektif adalah membuat aturan. Meski tidak ada jaminan tercapainya tujuan, namun upaya harus tetap dilakukan. Rasa percaya diri tersebut tertuang dalam berbagai kebijakan dan prosedur, bahkan termasuk mengatur sikap dan perilaku karyawan. Disiplin di lingkungan kerja sangat dibutuhkan, karena akan

menghambat pencapaian tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, pegawai dengan disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi perusahaan maupun pegawai itu sendiri. Selain itu, perusahaan harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dimengerti, adil bagi seluruh karyawan dan pimpinan (Wahyudi, 2019).

6. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan simbol-simbol yang dipahami dan ditaati bersama oleh semua anggota organisasi. Budaya ini secara unik termasuk organisasi tertentu sebagai pembeda antara organisasi dengan orang lain. Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi, dipelajari, diterapkan dan dikembangkan sebagai sistem perekat sebagai referensi bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya (Lubis & Hanum, 2020).

Budaya organisasi memberikan ketegasan dan mencerminkan spesifikasi suatu organisasi sehingga berbeda dengan organisasi lain. Budaya organisasi melingkupi seluruh pola perilaku anggota organisasi dan menjadi pegangan bagi setiap individu dalam berinteraksi, baik di dalam ruang lingkup internal maupun ketika berinteraksi dengan lingkungan eksternal. Robbins (2010) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi menyangkut bagaimana para anggota melihat organisasi

tersebut, bukan menyangkut apakah para anggota organisasi menyukainya atau tidak, karena para anggota menyerap budaya organisasi berdasarkan dari apa yang mereka lihat atau dengar di dalam organisasi. Dan anggota organisasi cenderung mempersepsikan sama tentang budaya dalam organisasi tersebut meskipun mereka berasal dari latar belakang yang berbeda ataupun bekerja pada tingkat-tingkat keahlian yang berlainan dalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi (Panggabean, 2010). Robbins (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Stoner et al (2002) menyatakan budaya (*culture*) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Sedangkan budaya organisasi merupakan sejumlah pemahaman penting, seperti norma, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Budaya organisasi menurut Gibson (2006) adalah seperangkat asumsi, keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma diantara para anggota organisasi.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya oleh Primananda & Djastuti (2015) terkait Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pekalongan. Sampel dalam penelitian ini adalah PNS Sekretariat Daerah Pekalongan sebanyak 52 responden menggunakan metode *convenience sampling*. Metode dari penelitian ini adalah uji reliabilitas, uji validitas, dan uji asumsi klasik. Hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berdampak pada karyawan pertunjukan. Sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Primananda & Djastuti (2015) terkait Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pekalongan. Sampel dalam penelitian ini adalah PNS Sekretariat Daerah Pekalongan sebanyak 52 responden menggunakan metode *convenience sampling*. Metode dari penelitian ini adalah uji reliabilitas, uji validitas, dan uji asumsi klasik. Hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berdampak pada karyawan pertunjukan. Penelitian sebelumnya oleh Kumajas et al., (2016) terkait Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo. Populasi sebanyak 168 orang dan sampel sebanyak 63 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yaitu: secara serentak, budaya kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan. Budaya kerja dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja

dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja dalam penelitian ini tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya oleh Prahasti, S., & Wahyono (2018) terkait Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara dan observasi dengan media kuesioner. Metode analisis menggunakan statistik inferensial dengan tipe data parametrik, dan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Sampel dalam penelitian ini terdapat 220 karyawan. Dengan hasil penelitian, ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Penelitian Zetira, F. O., & Esthi, R. B. (2018) terkait Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ses Sukses. Responden dari penelitian ini sebanyak 40 orang yaitu seluruh karyawan PT. Ses Sukses. Pengolahan data ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif. Penelitian menggunakan pengolahan data dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja, disiplin memiliki hubungan yang positif dan signifikan

terhadap variabel kinerja, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja dan secara parsial variabel lingkungan kerja, variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018) terkait Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner yang disebarakan pada sampel sebanyak 25 responden. Hasil dari data yang telah diperoleh dianalisa dengan menggunakan pendekatan regresi linier berganda dan uji hipotesis berupa uji simultan (F) dan parsial (t). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Semua variabel bebas memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso. Dari ketiga variabel bebas yang diteliti, disiplin kerja memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya oleh Siagian, T. S., & Khair, H. (2018) terkait Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Teknik analisis data adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik *Partial Least Square* (PLS). Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 103 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh. Dengan hasil penelitian, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya oleh Iqram & Rizal (2019) terkait Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab.Barru. Data penelitian ini dikumpulkan dari 30 responden yang bekerja di Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru. Responden diperoleh dengan menggunakan teknik total sampling atau sampel jenuh. Dianalisis secara kuantitatif yang meliputi validitas, reliabilitas dan linier berganda analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya oleh Alfiah (2019) terkait Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. Penelitian ini dilakukan di PT Muslimat Nusantara Utara Kabupaten Malang, dengan jumlah sampel sebanyak 35 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disusun dengan Skala Likert 5 poin. Teknik analisa yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya oleh Hasibiyadi, dkk. (2020) terkait Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Saktijaya Artha Pratama Makassar). Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan PT. Saktijaya Artha Pratama, berjumlah 45 karyawan. Dengan hasil penelitian, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dalam teori atribusi menjelaskan bahwa dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dharmawan (2010) kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Dengan adanya hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Para Pegawai dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka diikutsertakan tujuan organisasi patut diberi perhatian dan bahwa usaha- usaha mereka dikenal dan dihargai. Pegawai-pegawai dengan

semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam Dinas dan ketaatan kepada kewajiban.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerjanya, maka semakin meningkat pula kinerja para karyawan. Maka dari itu, perusahaan atau organisasi seharusnya menyediakan lingkungan kerja yang baik, seperti lingkungan fisik maupun non fisik (Sedarmayanti, 2010). Berkaitan dengan budaya organisasi, hal itu berfungsi membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Budaya organisasi juga mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota (Kusdi, 2011).

Pernyataan diatas didukung penelitian yang dilakukan oleh Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018) dan Siagian, T. S., & Khai, H. (2018) bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H1 : Lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Dalam teori atribusi menjelaskan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Nitisemito & Sunyoto, 2008). Dimana lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan memperhatikan kinerja karyawan pada aspek kualitas kerja, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh suatu instansi (Bangun, 2012 & Priansa, 2014).

Pernyataan diatas didukung penelitian yang dilakukan oleh Primananda, N., & Djastuti, I. (2015) ; Zetira, F. O., & Esthi, R. B. (2018) dan Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Hasbiyadi, dkk. (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Dalam teori atribusi menjelaskan bahwa pegawai yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja, dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja biasanya mempunyai kinerja yang baik. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. Disiplin kerja yang baik yaitu disiplin kerja yang didorong oleh kesadaran diri terhadap tugas dan tanggung jawabnya masing-masing tanpa adanya paksaan dari pimpinan. Jika pegawai sadar terhadap tugas dan tanggung jawabnya dan melakukan apa yang dilaksanakan sesuai aturan tata tertib yang berlaku, maka sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan.

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama - sama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut.

Pernyataan diatas didukung penelitian yang dilakukan oleh Primananda, N., & Djastuti, I. (2015) ; Zetira, F. O., & Esthi, R. B. (2018) dan Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Dalam teori atribusi menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat mendorong atau menurunkan kinerja pegawai, tergantung dari sifat nilai-nilai, keyakinan, dan norma-norma yang dianut. Kuatnya budaya organisasi dapat mengikat orang-orang dalam organisasi bersama membentuk strategi bertahan yang dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, apabila budaya organisasi lemah, maka pegawai akan bekerja secara individualistis yang dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi. Budaya (*culture*) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu.

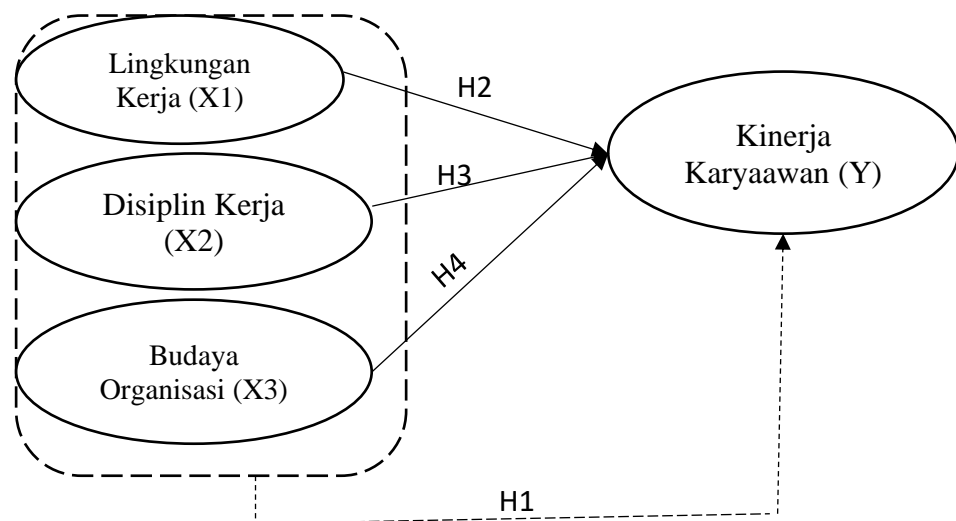
Pernyataan diatas didukung penelitian yang dilakukan oleh Primananda, N., & Djastuti, I. (2015) ; Prahasti, S., & Wahyono (2018) dan Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Zetira, F. O., & Esthi, R. B. (2018) menjelaskan bahwa budaya

organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H4 : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

D. Model Penelitian

Berdasarkan latar belakang, tinjauan pustaka, penelitian terdahulu serta pengembangan hipotesis, maka konsep dari penelitian ini dapat dirumuskan melalui kerangka pikir dimana indikator variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi, dan adapun variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian yaitu Shella Prahasti & Wahyono (2018) dan Hasbiyadi dkk (2020).



Keterangan :

- = Pengaruh Simultan
 ————— = Pengaruh Parsial

Gambar 1.2 Kerangka Konseptual Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi Dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan generalisasi yang melibatkan subjek ataupun objek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang ditentukan peneliti bertujuan untuk dapat mendalami dan mengambil kesimpulan” (Sugiyono, 2016). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 105 karyawan THL (Tenaga Harian Lepas) di Pemadam Kebakaran Kabupaten Magelang.

Sampel merupakan suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi (Sugiyono 2018). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019) sampel jenuh apabila dalam pengambilan sampel dengan jumlah populasi yang relative kecil. Dengan begitu, metode ini sangat cocok untuk pengambilan sampel pada THL Pemadam Kebakaran Kabupaten Magelang. Dengan begitu, keuntungan menggunakan teknik ini lebih meyakinkan sesuai dengan sifat-sifat yang membentuk dasar unit-unit yang mengklasifikasinya, sehingga mengurangi keanekaragaannya (Sarwono, J. 2016).

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan THL pada Pemadam Kebakaran Kabupaten Magelang yang berjumlah 105 karyawan, dimana 105 karyawan merupakan sampel jenuh yang digunakan dalam penelitian ini. Dimana peneliti menetapkan 15 sampel setiap Wilayah Manajemen Kebakara (WMK), sehingga menghasilkan jumlah sebanyak $15 \times 7 = 105$

responden. Berikut ini adalah 7 WMK yang menjadi sampel dalam penelitian ini:

Tabel 3. 1
Daftar WMK

No	Keterangan Wilayah	Jumlah
1	WMK Salam	15
2	WMK Muntilan	15
3	WMK Salaman	15
4	WMK Grabag	15
5	WMK Tegalrejo	15
6	WMK Bandongan	15
7	WMK Tempuran	15
8	Total Sampel	105 karyawan THL

B. Data Penelitian

1. Jenis Data dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih dalam suatu penelitian. Penelitian ini juga menjelaskan hubungan pengaruh dan mempengaruhi antar variabel yang diteliti. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang langsung diberikan kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016). Data primer biasanya didapatkan melalui pembagian kuesioner bagi responden dan responden mengisi kuesioner yang dibagikan secara langsung. Pada penelitian ini data primer diperoleh melalui pengisian kuesioner mengenai kinerja karyawan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan

budaya organisasi pada bagian karyawan THL Pemadam Kebakaran Kabupaten Magelang.

Sumber data yang kedua ialah data sekunder, data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan datanya kepada pengumpul data, akan tetapi melewati orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2014). Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa daftar nama seluruh karyawan THL di Pemadam Kebakaran Kabupaten Magelang dan absensi karyawan THL tahun 2021.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini dengan teknik survey, didalam teknik survey ini metode yang digunakan dengan mendistribusikan kuesioner kepada karyawan yang dijadikan sampel pada karyawan THL Pemadam Kebakaran Kabupaten Magelang. Kuesioner atau angket merupakan formulir yang berisi pernyataan yang diajukan secara tertulis pada sampel untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan. Skala yang digunakan dalam pengukuran data adalah skala likert, menurut (Sugiyono, 2015) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran dalam kuesioner yaitu menggunakan *skala likert* dengan 5 (lima) kategori yaitu:

- 1) Sangat tidak setuju (STS) memiliki nilai 1
- 2) Tidak setuju (TS) memiliki nilai 2
- 3) Netral (N) memiliki nilai 3
- 4) Setuju (S) memiliki nilai 4
- 5) Sangat setuju (SS) memiliki nilai 5

C. Pengukuran Variabel dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri atas dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independent. Variabel independent merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiono, 2018). Sedangkan variabel dependen atau variabel terikat ialah variabel yang secara struktur berpikir keilmuan menjadi variabel yang disebabkan adanya perubahan variabel lainnya (Ulfa, R. 2021). Dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan; variabel independent yang digunakan adalah lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi.

2. Pengukuran Variabel

a. Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan dan keandalan sumber daya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat didalam organisasi bersangkutan. Untuk itu diperlukan kinerja. Kinerja karyawan di Pemadam Kebakaran Kabupaten Magelang. Setiap

organisasi perlu melaksanakan kinerjanya untuk mengetahui hasil pencapaiannya melalui pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan dan dapat memenuhi target yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari pada kinerja yang baik dari anggota organisasi tersebut, baik kinerja individu maupun kinerja dalam tim. Tingkatan kinerja organisasi dapat dilihat dari sejauh mana organisasi mampu mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi yang sudah ditetapkan.

Menurut Arda (2017) indikator kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1) Mutu kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

2) Kualitas kerja

Berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan atasan kepada bawahannya, prestasi kerja karyawan dan pencapaian target.

3) Ketangguhan

Berkaitan dengan tingkat kehadiran, ketaatan, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.

4) Sikap

Merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja sebagai tempat dan unsur dinamis yang ada di sekitar seseorang bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan berkonsentrasi menyelesaikan tugasnya sesuai target. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Risky dkk (2019) adalah sebagai berikut :

1) Penerangan

Intensitas cahaya yang dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya.

2) Keamanan kerja

Persentase keamanan ditempat kerja dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja.

3) Kondisi Kerja

Pengaturan ruang kerja agar memudahkan karyawan berinteraksi sosial dengan karyawan lain.

4) Hubungan antara karyawan dan pimpinan

Interaksi yang baik antara karyawan dan pimpinan mampu membuat atmosfer yang baik ditempat kerja.

5) Penggunaan warna

Penggunaan warna yang sesuai akan membuat suasana kerja menjadi menyenangkan dan membuat karyawan menjadi betah di kantor.

c. Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Mardi Astutik (2016) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang dapat dijadikan indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

1) Kehadiran

Untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat datang atau pulang lebih cepat dalam bekerja.

2) Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

3) Ketaatan Pada Standar Kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja Etis

Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

d. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama setiap komponen organisasi, unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, bekerjasama,

dan berinteraksi dengan karyawannya. Jika budaya organisasi menjadi baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada karyawan.

Penelitian Susmiati & Sudarma, K. (2015) merumuskan indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1) Misi

Organisasi memiliki tujuan dan arah yang jelas.

2) Konsistensi

Organisasi cenderung memiliki budaya kuat yang konsisten, terkoordinasi dan terintegrasi secara baik.

3) Adaptabilitas

Organisasi memiliki kemampuan adaptasi yang didorong oleh keinginan pelanggan.

4) Perlibatan

Organisasi memberdayakan karyawan, mengorganisir tim dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang ada di organisasi.

D. Alat Analisis Penelitian

1. Uji Kualitas data

a. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat

digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2004:137). Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak di ukur. Atau bisa dikatakan Validitas (*validity*) yaitu sejauh mana suatu alat ukur tepat dalam mengukur suatu data, dengan kata lain apakah alat ukur yang dipakai memang mengukur sesuatu yang ingin diukur. Pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian dengan uji Pearson Correlation, dengan kriteria sebaga berikut :

- 1) Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$ maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.
- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ table}$ maka pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian keperilakuan mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya di ukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah Sugiyono (2019). Sementara validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti atau dapat dikatakan Reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama. Penelitian memerlukan data yang betul-betul valid dan reliabel. Suatu konstruk atau variable dikatakan reliabel jika

memberikan nilai $\alpha \geq 0,70$ (Ghozali, 2018:48). Kriteria yang dapat digunakan adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai Cronbach Alpha $\geq 0,70$, maka pertanyaan-pertanyaan untuk mengukur variable yang diamati reliabel.
- 2) Jika nilai Cronbach Alpha $< 0,70$, maka pertanyaan-pertanyaan untuk mengukur variable yang diamati tidak reliabel.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen (Sugiyono, 2016). Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
α	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi
X_1	= Lingkungan Kerja
X_2	= Disiplin Kerja
X_3	= Budaya Organisasi
ϵ	= Standar error

3. Pengujian Hipotesis

a) Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel 105 independen (Ghazali, 2018). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

b) Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melakukan uji terhadap model simultan. Pengujian didasarkan pada daerah penerimaan dan daerah penolakan yang ditetapkan berdasarkan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Menentukan hipotesis

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$. Artinya terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, berarti variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$. Artinya tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% ($\alpha = 0,05$).

c. Menentukan nilai F_{hitung}

F_{hitung} didapatkan melalui output pengujian pada tabel Anova. Untuk mencari nilai F_{tabel} ditentukan melalui perhitungan df_1 dan df_2 yang didapatkan melalui perhitungan sebagai berikut.

$$df_1 = (k-1) // df_2 = (n-k)$$

Keterangan :

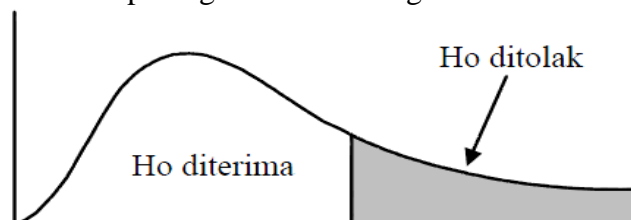
n = jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian

k = jumlah variabel penelitian

d. Kriteria pengujian hipotesis

- 1) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel independen secara serentak mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya variabel independen secara serentak tidak mempengaruhi variabel dependen.

Menurut Santoso (2018:378), daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3. 1
Kurva Uji F

c) Uji t

Uji t ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen dibutuhkan uji statistik secara parsial, yaitu uji t. Uji statistik ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh suatu variabel independen dapat berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah :

- a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak atau tidak terdukung. Yang mana, hipotesis tidak dapat diterima, mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima atau terdukung. Yang mana, hipotesis diterima berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Pemadam Kebakaran Kabupaten Magelang)”. Pelaksanaan serangkaian pengujian dan analisis dengan bantuan SPSS 25. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada delapan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

B. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya berfokus pada variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Masih banyak variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Penyebaran kuisioner pada karyawan THL Pemadam Kebakaran Kabupaten Magelang hanya memaksimalkan proses distribusi kuisioner

melalui *googleform*, sehingga dalam proses penyusunan skripsi membutuhkan waktu lebih untuk pengisian kuisioner.

C. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan-kesimpulan yang diambil, maka selanjutnya dapat diusulkan beberapa saran yang mungkin dapat dilakukan dan bermanfaat. Dari hasil penelitian ini ada beberapa saran – saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a) Dapat memaksimalkan kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja serta disiplin kerja para karyawan khususnya karyawan THL. Dimana, lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif tentunya akan berdampak pada kedisiplinan karyawan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.
- b) Memberikan peraturan tertulis pada tiap WMK terkait konsekuensi yang harus dilakukan ketika karyawan terlambat. Hal itu penting dilakukan agar kedepannya tidak ada lagi keterlambatan karyawan yang meningkat setiap bulannya.
- c) Berkaitan dengan kinerja karyawan, khususnya dalam memaksimalkan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan UPT. Pemadam Kebakaran Kabupaten Magelang, pimpinan tentunya memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh tiap karyawan. Sehingga hasil kerja karyawan THL dapat maksimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

d) Budaya organisasi dan kinerja belum maksimal, sehingga perlu dipertahankan dengan penerapan lingkungan kerja kondusif dan kedisiplinan karyawan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

a) Dapat memperluas objek penelitian, dengan melakukan penelitian di instansi Pemadam Kebakaran yang ada di Magelang yaitu Kota dan Kabupaten.

b) Dapat menambahkan variabel penghubung atau variabel mediasi sebagai bentuk perantara hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Hal itu digunakan untuk memaksimalkan perusahaan dalam mengelola budaya organisasi.

Daftar Pustaka

- Alfiyah, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. *Management and Business Review*, 3(1), 41–48. <https://doi.org/10.21067/mbr.v3i1.4673>
- Dadang, & Purmamasari, H. (2018). Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Manajemen Bisnis*, 8(1), 16–23.
- Etty Siswati, N. (2015). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Batang Hari. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 40–46.
- Iqram, J., & Rizal, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 54–65.
- Kepemimpinan, P. G., Organisasi, B., Kerja, L., Kinerja, T., & Dengan, P. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 543–552.
- Kumajas, A. H., Lengkong, V. P. K., & Wenas, R. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 4(4), 1200–1208.
- Lubis, F. R., & Hanum, F. (2020). Organizational Culture. *Proceedings of the 2nd Yogyakarta International Conference on Educational Management/Administration and Pedagogy (YICEMAP 2019)*, 88–91. <https://doi.org/10.2991/ASSEHR.K.201221.020>
- Primananda, N., & Djastuti, I. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pekalongan. *Diponegoro Journal of Management*, 4(1), 1–11. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/13011/12569>
- Shkunova, A. A., Yashkova, E. V, Sineva, N. L., Egorova, A. O., & Kuznetsova, S. N. (2018). General trends in the development of the organizational culture of Russian companies. *Journal of Applied Economic Sciences*, 12, 2472–2480.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>