

Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Agri Ristya Bimantara^{1*}, Epsilandri Septyarini², Eko Yulianto³

¹⁻³ Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Indonesia

bimantara666ag@gmail.com^{1*}, epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id², eko.yulianto@ustjogja.ac.id³

Korespondensi penulis: bimantara666ag@gmail.com

Abstract: This study aims to determine the influence of work discipline, workload, and work environment on employee performance at the Mranggen village office. The method used in this study is a quantitative approach. The population in this research consists of employees working at the Mranggen village office, with a sample of 40 respondents selected using Saturation Sampling technique. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results of the study show that, based on the t-test and F-test, work discipline and work environment have a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, workload has a negative and significant effect on employee performance. Furthermore, work discipline, workload, and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance. This study supports various theories that highlight the significant role of work discipline and work environment in shaping employee performance. The implication of this research is expected to contribute to the improvement of employee performance.

Keywords: Employee Performance, Work Discipline, Work Environment, Workload

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan kantor kelurahan Mranggen Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Kantor kelurahan mranggen dengan menggunakan sampel karyawan sebanyak 40 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji t dan uji f Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan terdapat disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung berbagai teori yang mengungkapkan bahwa faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki peran yang signifikan dalam membentuk kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini diharapkan sebagai peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja

1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang bisa menentukan efektivitas dan kinerja suatu organisasi. Keahlian dan kemampuan karyawan menentukan keberhasilan organisasi untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Karyawan merupakan asset yang berharga dan utama pada suatu organisasi, karena tanpa adanya kontribusi karyawan, perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar untuk mencapai tujuan perusahaan

Menurut Permatasari (2019) Kinerja sendiri dapat diartikan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Tantowi, R & Astuti, 2016) menyatakan bahwa manusia sebagai tenaga kerja dalam organisasi mempunyai peranan yang penting dalam mencapai tujuan dan memberikan pelayanan yang

baik bagi organisasi dan masyarakat.

Menurut (Jepry & Mardika, 2020) Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan

Hal itu sesuai dengan pendapat (Nurhandayani, 2022) Lingkungan kerja yang baik dapat dicontohkan dengan tata ruang kantor yang memadai, tata letak yang kurang efisien menyebabkan pegawai cenderung lebih senang mengobrol disaat jam kerja. Selain itu beberapa perabot ditemukan memiliki kerusakan seperti meja, kursi, dan lemari yang rusak. Lingkungan kerja yang kondusif menimbulkan rasa nyaman bagi pegawai sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal.

2. KAJIAN TEORI

Disiplin Kerja

Menurut (Astria 2018:7) disiplin kerja merupakan suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara koperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Beban kerja

Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya. Menurut (Soleman, 2014) adalah sebagai berikut : 1) faktor eksternal : beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti : Tugas (task), organisasi kerja dan lingkungan kerja. 2) faktor internal : faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, status gizi, kondisi kesehatan dan sebagainya), dan faktor psikis(motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan sebagainya).

Lingkungan Kerja

Defenisi Lingkungan kerja menurut Alex S. Nitisemito dalam (Ferawati, 2017) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankantugas –tugas yang dibebankan, secara sederhana dapat disimpulkan bahwa para pekerja akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik didukung lingkungan kerja yang baik. Kondisi saat pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman itulah defenisi lingkungan kerja yang sesuai.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberi kepadanya (Prayudi, 2020). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Fauziah, 2021).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif yang dilakukan pada Kantor kelurahan Mranggen Srumbung, Magelang dengan 40 karyawan sebagai populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang biasanya di gunakan karena jumlah populsasinya relatif kecil. Total sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan Kelurahan Mranggen, srumbung, Magelang.

Teknik pengabilan data yang digunakan peneliti yaitu dengan menggunakan kuestioner yang telah melakukan uji kualitas data dan observasi lapangan yang dilakukan oleh peneliti. Analisi yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan dalam penelitian ini yaitu dengan regresi liner berganda menggunakan analisis SPSS Versi 23.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

DISPLIN KERJA			
Butir	R Hitung	R Table	Keterangan
Disiplin_Krj1	0,421	0,329	Valid
Disiplin_Krj2	0,417	0,329	Valid
Disiplin_Krj3	0,385	0,329	Valid
Disiplin_Krj4	0,445	0,329	Valid
Disiplin_Krj5	0,493	0,329	Valid
Disiplin_Krj6	0,453	0,329	Valid
Disiplin_Krj7	0,415	0,329	Valid
Disiplin_Krj8	0,549	0,329	Valid
Disiplin_Krj9	0,476	0,329	Valid
Disiplin_Krj10	0,608	0,329	Valid
Disiplin_Krj11	0,489	0,329	Valid

BEBAN KERJA			
Beban_Krj1	0,730	0,329	Valid
Beban_Krj2	0,691	0,329	Valid
Beban_Krj3	0,760	0,329	Valid
Beban_Krj4	0,709	0,329	Valid
Beban_Krj5	0,659	0,329	Valid
Beban_Krj6	0,429	0,329	Valid

LINGKUNGAN KERJA			
Lingkungan_Krj1	0,565	0,329	Valid
Lingkungan_Krj2	0,627	0,329	Valid
Lingkungan_Krj3	0,692	0,329	Valid
Lingkungan_Krj4	0,730	0,329	Valid
Lingkungan_Krj5	0,610	0,329	Valid
Lingkungan_Krj6	0,497	0,329	Valid

KINERJA KARYAWAN			
Kinerja_Kry1	0,412	0,329	Valid
Kinerja_Kry2	0,657	0,329	Valid
Kinerja_Kry3	0,721	0,329	Valid
Kinerja_Kry4	0,430	0,329	Valid
Kinerja_Kry5	0,612	0,329	Valid
Kinerja_Kry6	0,369	0,329	Valid
Kinerja_Kry7	0,412	0,329	Valid
Kinerja_Kry8	0,453	0,329	Valid
Kinerja_Kry9	0,402	0,329	Valid
Kinerja_Kry10	0,663	0,329	Valid
Kinerja_Kry11	0,499	0,329	Valid
Kinerja_Kry12	0,612	0,329	Valid

Berdasarkan data yang diperoleh hasil perhitungan korelasi akan mendapat suatu koefisien korelasi yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan dalam penentuan layak atau tidaknya suatu penelitian, maka dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0.05. Dari semua pernyataan yang berasal dari variabel dianggap valid dibuktikan dengan uji validitas $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variable	Cronch Bach's Alpha	N item	Keterangan
Disiplin Kerja	0.631	11	Reliabilitas
Beban Kerja	0,746	6	Reliabilitas
Lingkungan Kerja	0,675	6	Reliabilitas
Kinerja Karyawan	748	12	Reliabilitas

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari uji reliabilitas bahwa crhonbachs's alpha setiap variabel menghasilkan lebih dari standar Crhonbachs's alpha yang sudah disyaratkan yaitu 0.06. Maka semua variabel pada penelitian ini dalam mengukur kuestioner dapat dikatakan reliabel dari variabel yang dinyatakan dalam indikator dan dipercaya atau konsisten jawabanya.

Uji Hipotesis

Tabel 3. Uji regresi linier berganda dan Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.487	3.786		4.883	.000
	Disiplin_Kerja	.264	.087	.245	3.026	.005
	Beban Kerja	-.554	.138	-.359	-4.024	.000
	Lingkungan_Kerja	1.355	.120	.961	11.290	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Tujuan dari uji regresi linier berganda ini yaitu untuk menguji dua atau lebih variable independen terhadap variable dependen. Rumus:

$$Y = 18.487 + 0,267X_1 - 0.554X_2 + 1.355X_3 + e$$

Yang berarti:

- Nilai konstanta Kinerja karyawan (Y) sebesar 18.487 yang menyatakan variable X_1, X_2, X_3 sama dengan nol yaitu gaya kepemimpinan budaya organisasi, dan talent management.
- Nilai koefisien X_1 sebesar 0,267 berarti setiap peningkatan variable X_1 (disiplin kerja) sebesar 1% nilai trust, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,267 begitupun sebaliknya. Koefisien Regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variable disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja Karyawan (Y) adalah positif.
- Koefisien X_3 sebesar 1.355 berarti setiap peningkatan variable X_3 (lingkungan kerja) sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar - 1.355 begitu juga sebaliknya. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variable lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif. Pada analisis uji T dilakukan pada derajat kebebasan dengan rumus $t_{table} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 40) = 2.021$. Dimana n merupakan jumlah sampel yaitu 40. Kemudian k adalah jumlah variable x yaitu 3, α adalah tingkat signifikansi 5% dengan tingkat kepercayaan 95%.

Uji T

a. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dengan Tabel 3 didapatkan nilai t hitung variabel Disiplin Kerja sebesar 3.026 dan nilai signifikansi sebesar 0,005, sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% dan t table sebesar yang 2.021, berarti T hitung $>$ t tabel ($3.026 > 2.21$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor kelurahan Mranggen Penelitian ini didukung dengan pengelitian yang dilakukan oleh (Nur Affini et al., 2021). Dimana disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dengan Tabel 3 didapatkan nilai t hitung variabel komunikasi sebesar -4.024 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, Sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% dan t table sebesar 2.021 berarti t hitung $>$ t tabel ($-4.024 > 12.021$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima Dengan demikian beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Mranggen. Penelitian ini didukung dengan pengelitian yang dilakukan oleh (Sulastri & Onsardi, 2020). Dimana beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan

Sesuai dengan Tabel 3 didapatkan nilai t hitung variabel Talent Management sebesar 11.290 dan nilai signifikansi sebesar 0,004, sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% dan t table sebesar 2.021 berarti t hitung $>$ t tabel ($11.290 > 2.042$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian talent management berpengaruh Positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Mranggen. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Badrianto & Ekhsan, n.d.). Dimana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Uji F (Simultan)

Tabel 4. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	545.989	3	181.996	59.286	.000 ^b
	Residual	110.512	36	3.070		
	Total	656.501	39			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Disiplin_Kerja, Beban_Kerja

Pengujian pengaruh Disiplin Kerja (X1) Beban Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai uji F hitung $59.286 > f_{table}$ 2.87 (Df1 = 3, Df 2 = 36) maka dapat disimpulkan bahwa Pengujian pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinan R

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 ^a	.832	.818	1.752

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Disiplin_Kerja, Beban_Kerja

Berdasarkan output diatas diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,832, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simulatan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 83.2% dengan 16.8% dipengaruhi oleh factor lain.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Kelurahan Mranggen mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terbukti setelah melakukan uji statistic dengan hasil nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3.026 > 2.021$). dengan nilai probabilitas (0,005) yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.
- Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terbukti setelah melakukan uji statistic dengan hasil nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($-4.024 > -2.021$). Dengan nilai probabilitas (0,000) yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.
- Terdapat pengaruh positif dan Signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan setelah melakukan uji statistic dengan hasil nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($11.290 > -2.021$). Dengan nilai probabilitas (0,000) yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.

- d. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan pengaruh Disiplin Kerja (X1) Beban Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai uji F hitung $59.286 > f_{table} 2,87$ (Df1 = 3, Df 1 = 36).

DAFTAR PUSTAKA

- Affini, D. N., & Perkasa, D. H. (2021). Relationship model of workload, work motivation, and work discipline on the performance of sharia banking employees in Jakarta. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(5), 754–771.
- Askiah, A., & Fauziah, F. (2021). Pengaruh kreativitas, motivasi, disiplin, dan pelatihan serta loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya. *CAM JOURNAL: Change Agent For Management Journal*, 5(1), 45–60.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in PT. Nesinak Industries. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 2(1).
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 5(1), 53824.
- Indriani, Y., Joesyiana, K., & Lussianda, E. O. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan divisi perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 287–297.
- Khasifah, F., & Nugraheni, R. (2015). Pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana Semarang) [Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis].
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nucifera, P. (2022). Pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Batur Jaya Ceper [Doctoral dissertation, Universitas Widya Dharma].
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
- Onsardi, O., & Sulastri, S. (2020). The effect of work stress and workload on employee performance (No. nvjqf). *Center for Open Science*.

- Patta, M., Firman, A., & Mustaking, M. (2021). Pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai kantor kelurahan di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(5), 686–697.
- Permatasari, D., Sufian, S., & Rachmansyah, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi (Studi empiris pada pengurus barang di lingkungan Pemerintah Kota Semarang). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 19–34.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 1(2), 63–72.
- Rohwiyati, R., Sulistya, S., & Azizah, I. N. (2023). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Sragen. *Surakarta Management Journal*, 5(2), 140–152.
- Tantowi, R. (2016). Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 2(2), 134–145.
- WAHYONO, A. T. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada SMK dan SMA Terang Bangsa Semarang). *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 10(1), 75–83.