



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
DI PDAM KABUPATEN SUMENEP**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

**MOH. FAISOL RAHMAN**  
**NPM. 21601081098**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PRODI MANAJEMEN**  
**MALANG**  
**2020**

## ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Dalam penelitian ini, memiliki tiga variabel yang digunakan yaitu variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja yang merupakan variabel bebas, adapun prestasi kerja yang merupakan variabel terikat. Sedangkan dalam penelitian ini jumlah responden sebanyak 44 karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisisioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja. disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

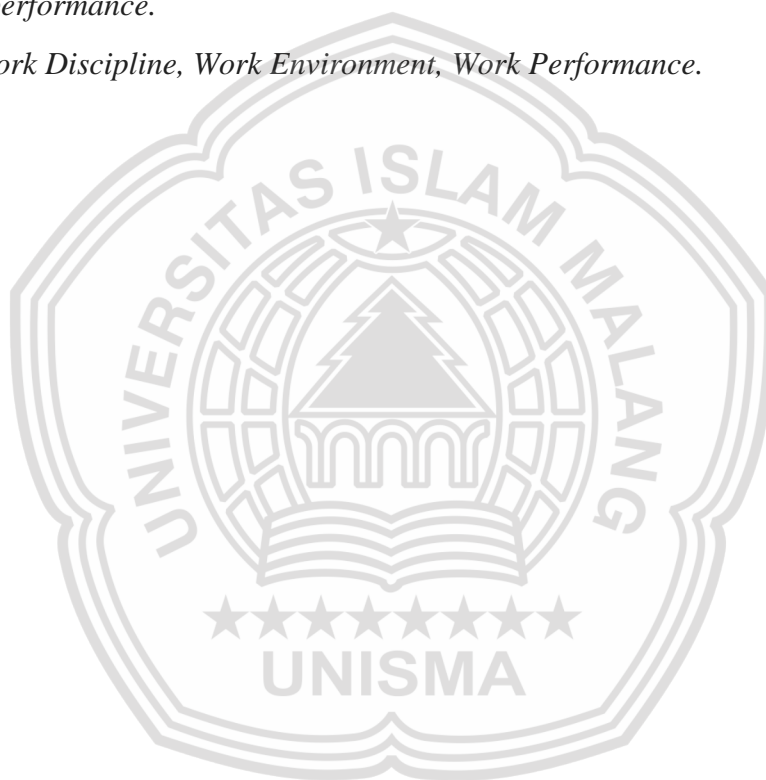
Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan kerja, Prestasi Kerja.



### **ABSTRACT**

*The purpose of this study is used to determine how the influence of work discipline and work environment on work performance. In this study, there are three variables used, namely the variable work discipline and work environment which are independent variables, while work performance is the dependent variable. Whereas in this study the number of respondents was 44 employees. The data collection method is done by using a questionnaire. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results showed that work discipline and work environment simultaneously had an effect on work performance. Work discipline affects work performance and work environment affects work performance.*

*Keywords: Work Discipline, Work Environment, Work Performance.*



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Karena itu, perusahaan/instansi harus memiliki karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai. Menurut Hasibuan (2012: 10) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, prestasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan perusahaan karena semakin tinggi prestasi kerja dari masing-masing karyawan dalam perusahaan tersebut, maka semakin produktif kegiatan yang ada didalam perusahaan tersebut, serta akan membawa dampak yang positif bagi kelangsungan hidup perusahaan. Sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya.

Sastrohadiwiry (2013: 243) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. Setiap karyawan belum tentu dapat mencapai prestasi kerja yang optimal, diperlukan adanya faktor pendorong agar dapat mencapai prestasi kerja secara maksimal. Faktor pendorong tersebut disebut disiplin kerja dan lingkungan kerja yang mampu memberikan peningkatan prestasi kerja secara optimal.

Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang berpengaruh pada tingkat prestasi kerja seorang individu dalam suatu perusahaan. Menurut Darmawan (2013: 41) Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Selain itu disiplin kerja dapat dikatakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan karyawannya. Karyawan juga harus patuh dan tunduk pada norma-norma yang berlaku pada organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Dari uraian diatas, dapat dikemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu kewajiban pihak PDAM Kabupaten Sumenep untuk betul-betul

memperhatikan kedisiplinan kerja karyawan, agar karyawan dalam melakukan pekerjaan tidak melakukan hal-hal yang tidak penting pada saat jam kerjanya. Karyawan harus mematuhi dan tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak PDAM Kabupaten Sumenep dengan senang hati. Dalam organisasi kedisiplinan Karyawan dapat menentukan kualitas instansi atau perusahaan.

Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku karyawan bagi organisasi. Kedisiplinan, sikap dan perilaku manusia tercipta melalui proses pembinaan keluarga, lingkungan keluarga dan pendidikan individu. Disiplin akan membuat diri seseorang dapat membedakan hal-hal yang wajib dilakukan dan tidak seharusnya dilakukan.

Selain kedisiplinan pihak PDAM Kabupaten Sumenep juga harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Nitisemito (2013: 97) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada sekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, penerangan yang memadai, dan lain-lain. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan mempengaruhi kinerja karyawan agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat di kerjakan secara optimal, sehat, aman dan kenyamananya terjaga. Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor utama yang menentukan karyawan bekerja secara optimal, dengan adanya

lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan tenang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan.

Apabila lingkungan kerja kurang menarik dan kurang memuaskan maka kondisi ini dapat menurunkan produktifitas kerja karyawan, begitupula sebaliknya apabila lingkungan kerja kondusif maka dapat meningkatkan produktifitas kerjanya. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang menyenangkan akan mewujudkan tercapainya maksud dan tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya oleh pihak PDAM Kabupaten Sumenep.

PDAM Kabupaten Sumenep merupakan perusahaan daerah air minum di area Kabupaten Sumenep Madura Jawa Timur. Dibutuhkannya air minum oleh masyarakat, menjadikan air minum suatu komoditas yang cukup strategis ditinjau dari aspek sosial dan ekonominya. Prestasi kerja karyawan sangat perlu diperhatikan dalam menjalankan bisnis ini untuk memenuhi syarat pelayanan kepada para pengguna air PDAM dan keluhan-keluhan konsumen. Adapun permasalahan yang dihadapi oleh pihak PDAM adalah pencapaian prestasi kerja yang menurun dalam beberapa tahun ini.

Dari hasil observasi dan wawancara dari beberapa karyawan diperoleh informasi bahwa ada beberapa karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang kurang, meskipun dengan adanya bantuan alat *fingerprint*, karyawan setelah melakukan absensi tidak langsung bekerja melainkan masih berbincang-bincang dan ada juga yang pergi lagi untuk kembali nanti. Jika permasalahan ini tidak diberikan solusi, maka bisa saja

akan ditiru oleh karyawan-karyawan lain dan setiap karyawan menjadi tidak disiplin dengan peraturan yang sudah ditetapkan. Begitu juga terjadi di lingkungan kerja PDAM Kabupaten Sumenep yang kurang menarik dan memuaskan hal ini ditandai bahwa bangunan PDAM merupakan bangunan tua yaitu peninggalan belanda dengan tatanan ruangan yang kurang menarik jika digunakan pada zaman sekarang. Dengan adanya permasalahan ini akan berdampak pada prestasi kerja karyawan jika dibiarkan secara berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PDAM Kabupaten Sumenep”**

### 1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan di PDAM Kabupaten Sumenep?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PDAM Kabupaten Sumenep?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PDAM Kabupaten Sumenep?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :



1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PDAM Kabupaten Sumenep.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PDAM Kabupaten Sumenep.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PDAM Kabupaten Sumenep.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adanya manfaat dalam penelitian ini baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini semoga bisa menjadi referensi untuk menambah ilmu mengenai strategi sumber daya manusia dan bisa di jadikan kajian pustaka untuk peneliti selanjutnya.
2. Hasil penelitian ini di harapkan dapat berguna bagi PDAM Kabupaten Sumenep untuk mendorong tenaga kerja berprestasi dan bisa menjadi gambaran yang berguna bagi pihak PDAM Kabupaten Sumenep tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PDAM Kabupaten Sumenep.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka didapatkan simpulan bahwa:

1. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PDAM Kabupaten Sumenep.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PDAM Kabupaten Sumenep.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PDAM Kabupaten Sumenep.

#### 5.2. Keterbatasan

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan prestasi kerja.
2. Jumlah sampel yang diteliti kecil yaitu kurang dari 100 karyawan.
3. Hanya meneliti satu perusahaan dari banyaknya perusahaan yang bias diteliti.

### 5.3. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian yang diperoleh, maka dapat dirumuskan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

#### 1. Bagi Instansi

- a. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan pemicu prestasi kerja karyawan, oleh karena itu diperlukan untuk meningkatkan kedisiplinan dan lingkungan yang nyaman dalam perusahaan agar dapat meningkatkan prestasi kerja pada karyawan.
- b. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan, karena dengan disiplin dapat melatih karyawan untuk lebih berprestasi dalam bekerja dan lingkungan yang nyaman merupakan hal yang penting untuk karyawan nyaman dalam bekerja dan dapat meningkatkan prestasi kerja.

#### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi pihak-pihak yang telah melakukan penelitian lebih lanjut diharapkan untuk:

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melanjutkan penelitian ini tentang disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Selain itu juga dapat menambah variabel pada penelitian selanjutnya agar dapat memperkuat dan dapat membandingkan asumsi penelitian, serta memperoleh hasil yang lebih baik dan berguna bagi

pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.

- b. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk lebih banyak menyebar kuisisioner pada responden, yaitu tidak hanya menyebar kuisisioner dibawah 100 akan tetapi diatas 100 responden agar data yang diperoleh jauh lebih akurat.
- c. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara tidak hanya meneliti di satu perusahaan saja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, D. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: PT. Temprina Media Grafika.
- Darsono dan Tjatjuk, S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Ghozali, Imam 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Keith, D. 2010. *Organizational Behavior – Human Behavior at Work 13<sup>th</sup> Edition*. New Delhi: Megraw Hill Company.
- Mangkunegara, A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara dan Octored. 2015. *Effect Of Work Discipline and Work Motivasion and Job Statisfaction on Employee organizational commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)*. Universal Journal of management.
- Nitisemito, A. 2013. *Manajemen peronalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Permatasari, dkk. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Pt BPR Gunung Ringgit Malang)*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Purnomo, B. B. 2014. *Dasar-dasar Urologi*. Malang: Sagung Seto.
- Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada.
- Roring, dkk. 2014. *Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Pegawai Pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara*. Manado: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Ruslan, Rosady. 2010. *Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi*. Jakarta: rajawali Pers.

Sastrohadiwiryo. 2013. *Manajemen Tenaga kerja Indonesia Edisi 2*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua. Bandung: Mandar Maju.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.

Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Seno, S. 2017. *Analisis Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Lava – Lava Hostel Dan Resto Probolinggo*. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.

Tuju, dkk. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara*. Manado: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.

Widianta, dkk. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Naya Gawana Resort And Spa*. Indonesia: Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.

Yoder, D. 2015. *Personel Manajemen Edisi ke 6*. Jakarta: PT. Prentice Hall of Inida.

<https://docplayer.info/41383333-perusahaan-daerah-air-minum-kabupaten-sumenep-gambaran-umum-menyebabkan-air-minum-disediakan-dan-produksi-langsung-oleh-pemerintah.html>