

Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare

Arifuddin Arifuddin¹

ARTICLE INFO

Keywords:

Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja

How to cite:

Arifuddin, A.(2022).
Kinerja Karyawan
Perusahaan Daerah Air
Minum (PDAM) Kota
Parepare.
Amsir Management Journal,
3(1), 1-11.

DOI:

10.56341/amj.v3i1.89

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work environment and work discipline partially and simultaneously on employee performance at PDAM Kota Parepare. The analytical method used in this study is a multiple linear analysis methods with the help of SPSS software version 20. The sample in this study were employees in the field of engineering and operations at PDAM Parepare City, totaling 52 employees. The results showed that the work environment had a positive and significant effect on the performance of the employees of the local drinking water company in the City of Pare-Pare by $3,340 > 2,010$, and work discipline had a positive and significant effect on the performance of the employees of the regional drinking water company in the City of Parepare by $3,272 > 2,010$ and the work environment variable. and work discipline, simultaneously have a significant effect on employee performance variables where $F_{count} > F_{table}$ ($62.139 > 3.19$).

Copyright © 2022 AMJ. All rights reserved.

1. Pendahuluan

Perusahaan daerah adalah salah satu perilaku ekonomi di daerah, selain perusahaan milik negara, koperasi dan perusahaan swasta. Tujuan pemerintahan daerah mendirikan perusahaan daerah adalah agar perusahaan daerah memiliki posisi yang strategis sebagai penyokong pembangunan di daerah dan membantu pemerintah menunjang kemajuan pembangunan di daerah.

PDAM atau Perusahaan Daerah Air Minum merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kotamadya di seluruh Indonesia. PDAM merupakan perusahaan daerah sebagai sarana penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitor oleh aparataparat eksekutif maupun legislatif daerah. Perusahaan air minum yang dikelola negara secara modern sudah ada sejak zaman penjajahan Belanda pada tahun 1920an dengan nama Waterleiding sedangkan pada pendudukan Jepang perusahaan air minum dinamai Suido Syo.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan². Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah iklim organisasi atau lingkungan kerja dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan harus tercipta iklim organisasi atau lingkungan yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara

¹ Faculty of Economics and Business Andi Sapada Institute of Social and Business Sciences, Parepare. Email: arief.fsdil72@gmail.com

² Septianto (2010). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap. Kinerja Karyawan PT Pataya Raya Semarang". Semarang: Universitas Diponegoro

maksimal. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya iklim organisasi atau lingkungan kerja antara lain adanya kesempatan untuk promosi sesuai dengan prestasinya serta adanya suatu penghargaan dan kekompakan dalam bekerja.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada Lingkungan Kerja di PDAM Kota Parepare masih memerlukan banyak pembenahan. Beberapa ruangan yang ada terlihat kurang penerangannya. Kemudian warna ruangan yang menimbulkan rasa sejuk juga masih kurang. Selanjutnya sirkulasi udara yang ada belum maksimal. Dari sisi kerapian tata ruang masih kurang maksimal, karena masih ditemui penataan berkas kerja yang tidak rapi. Situasi organisasi dalam periode tertentu ini erat kaitannya dengan aturan main yang ada. Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

Berdasarkan pengamatan peneliti, kinerja pada karyawan PDAM Kota Parepare masih belum optimal. Kemampuan dan minat yang berbeda dan bertolak belakang dengan tugas yang ada sekarang memicu tidak maksimalnya kinerja yang ada. Dari sisi kuantitas dan kualitas pekerjaan yang meliputi standar waktu yang digunakan masih perlu di tingkatkan lagi.

2. Tinjauan Teori

2.1. Lingkungan Kerja

Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Menurut Logahan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya³.

Herman Sofyandi mendefinisikan lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi⁴.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan baik bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan semua tugas yang telah diembankan kepadanya.

2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Septianto menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah cahaya atau penerangan, suhu udara, suara bising, keamanan kerja, serta hubungan karyawan⁵. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

Kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan kerja. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM). Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.⁶

2.3. Indikator Lingkungan Kerja

³ Logahan (2009) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Nemanac Rendem". Tarakanita.

⁴ Sofyandi, Herman. 2008. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu

⁵ Septianto (2010). "*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pataya Raya Semarang*". Semarang: Universitas Diponegoro

⁶ Septianto (2010). "*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pataya Raya Semarang*". Semarang: Universitas Diponegoro

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti adalah sebagai berikut⁷:

a) Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut

b) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.4. Disiplin Kerja

Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya semangat kerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik

Pengertian disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya⁸. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian disiplin kerja adalah sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi norma yang berlaku serta menjadi modal utama yang sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerjanya. Jika karyawan tidak memilikisikap disiplin yang baik, maka akan mempengaruhi tingkat kinerjanya yang kurang baik pula.

2.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Hasibuan⁹ menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu di luar kemampuan atau bahkan jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Disinilah letak pentingnya asas *the right man on the right place and the right man on the right job*.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan tingkat kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik atau kurang berdisiplin, para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan karyawannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik pula.

⁷ Sedarmayanti. 2007. "*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kinerja*". Bandung: Mandar Maju.

⁸ Amran (2009). "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Depatemen Sosial Kabupaten Gorontalo".

⁹ Hasibuan, Malayu S.P. 2000. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi tingkat disiplin karyawan karena balas jasa akan memberikan semangat dan kepuasan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Artinya, semakin besar balas jasa yang diberikan, semakin baik pula kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin tinggi selama kebutuhan kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan memicu terciptanya kedisiplinan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan tercipta kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada perusahaan supaya kedisiplinan karyawan meningkat.

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan¹⁰. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondisi setiap bawahan dinilai objektif. Jadi, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif itulah, maka dapat terwujud kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan akan mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk membina kedisiplinan dalam perusahaan.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman serta peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta meningkat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Kinerja manajer adalah proses komunikasi yang berkelanjutan antara supervisor dan karyawan yang terjadi sepanjang tahun dalam mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi. Proses komunikasi mencakup mengklarifikasi harapan, menetapkan tujuan, mengidentifikasi tujuan, memberikan umpan balik, dan meninjau hasil, membandingkan kinerja dan perilaku aktual karyawan dengan kinerja dan perilaku yang diinginkan.¹¹ Terciptanya hubungan manusia yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.6. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno ada 4 (empat) indikator disiplin kerja, diantaranya yaitu:¹²

- 1) Taat terhadap aturan waktu.

Ini dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan

¹⁰ Utari. (2015). Pengaruh kepemimpinan dan pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai di dinas pertambangan dan energi kabupaten kutai timur. *Pemerintahan Integratif*, 3(1), 31-45.

¹¹ Sudirman, I., Frihatni, A. A., Mandacan, F., & Sundari, S. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajer Perhotelan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Parepare Sulawesi Selatan. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 5(3).

Sutrisno (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Prenada Media Group,

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ini ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan mengenai apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.7. Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson, dalam Septianto menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya¹³.

Mangkunegara pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai kepadanya yang dilandaskan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu¹⁴. Berdasarkan beberapa referensi tersebut dapat disimpulkan kinerja adalah hasil pencapaian dari penyelesaian tugas dan tanggung jawab karyawan yang diukur melalui kualitas dan kuantitas pada jangka waktu yang telah ditentukan

2.8. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:¹⁵

- 1) Faktor kemampuan secara psikologis (*ability*)
- 2) Faktor motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*)

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron dalam Arianto yaitu:¹⁶

- 1) Personal faktor, ditujukan oleh tingkat pendidikan keterampilan kerja, kompetensi yang dimiliki motivasi, pengalaman kerja, dan komitmen.
- 2) *Leadership* faktor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- 3) *Team* faktor, ditujukan oleh kualitas dengan dukungan rekan kerja
- 4) Sistem faktor, ditujukan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual/ situation factor*, ditujukan oleh lingkungan tingkat tekanan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.9. Indikator kinerja karyawan

Menurut Zuzbendi, indikator dalam kinerja adalah¹⁷:

- 1) Ketepatan Waktu
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.
- 2) Deskripsi Pekerjaan
Pernyataan tertulis yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang harus dilaksanakan dari suatu pekerjaan tertentu.
- 3) Kuantitas
Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.
- 4) Kualitas

¹³ Septianto. 2010. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap. Kinerja Karyawan PT Pataya Raya Semarang". Semarang: Universitas Diponegoro

¹⁴ Mangkunegara. (2013) "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia". Bandung : Refika Aditama

¹⁵ Mangkunegara (2007). "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia". Bandung : Refika Aditama

¹⁶ Arianto. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar : Jurnal Economica, Vol.9

¹⁷ Zesbendri. 2005, Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor, Jakarta: STIE IPWIJA.)

Setiap karyawan dalam mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare Kelurahan Ujung Baru Kecamatan Sorean Kota Parepare. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PDAM yang berjumlah 52 orang. Pengambilan sampel dengan teknik Non Probability dengan sampling jenuh yaitu seluruh Karyawan PDAM Kota Parepare berjumlah 52 orang.

Jenis Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Penelitian ini menjelaskan pengaruh antar variabel yang diteliti, yaitu pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yang diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS

4. Hasil dan Analisis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare. Hasil penelitian yang terkumpul diolah dan dianalisis dalam bagian ini. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, dan pengujian hipotesis. Analisis ini digunakan sesuai dengan perumusan model dan permasalahan yang ada.

4.1. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Kota Parepare dapat dilihat dari hasil pengujian analisis berikut:

Analisis Uji Validitas

Lingkungan Kerja

Tabel 1
Uji Validitas Lingkungan

No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)			
1	0,979	0,2681	Valid
2	0,740	0,2681	Valid
3	0,740	0,2681	Valid
4	0,406	0,2681	Valid
5	0,396	0,2681	Valid
6	0,797	0,2681	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 20 (2021)¹⁸

Setelah mengumpulkan data kuesioner dari 6 pernyataan yang berkaitan dengan indikator lingkungan kerja dari responden, kemudian dilakukan uji validitas kembali terhadap data yang telah di peroleh. Uji validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas ini dapat dilakukan dengan membandingkan antara r_{hitung} dan r_{tabel} . Adapun pengambilan keputusan uji validitas ini jika,

$r_{hitung} > r_{tabel}$ = dinyatakan valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$ = dinyatakan tidak valid

¹⁸ Hasil olah data SPSS 20 (2021)

Mengetahui nilai r_{hitung} dapat dilihat dari masing-masing total *pearson correlation* setiap pernyataan pada tabel di atas, dari hasil olahan data SPSS 20. Mengetahui nilai r_{hitung} menggunakan distribusi r_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5%.

$$\begin{aligned} r_{tabel} &= n: \text{jumlah responden} \\ \text{signifikansi} &= 0,05 (5\%) \\ r_{tabel} &= 52: 0,05 (5\%) \\ r_{tabel} &= 0,2681 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa keseluruhan total *pearson correlation* dari masing-masing pernyataan yang berkaitan dengan indikator lingkungan kerja memiliki nilai di atas 0,2681 sehingga hasil tersebut dapat dikatakan bahwa butir instrumen tersebut sudah valid.

Disiplin Kerja

Tabel 2
Uji Validitas Disiplin Kerja

No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja			
1	0,655	0,2681	Valid
2	0,492	0,2681	Valid
3	0,420	0,2681	Valid
4	0,441	0,2681	Valid
5	0,578	0,2681	Valid
6	0,460	0,2681	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 20 (2021)¹⁹

Setelah mengumpulkan data kuisioner dari 6 pernyataan yang berkaitan dengan indikator disiplin kerja (X_3) dari responden, kemudian dilakukan uji validitas kembali terhadap data yang telah di peroleh. Uji validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas ini dapat dilakukan dengan membandingkan antara r_{hitung} dan r_{tabel} . Adapun pengambilan keputusan uji validitas ini jika,

$$\begin{aligned} r_{hitung} > r_{tabel} &= \text{dinyatakan valid} \\ r_{hitung} < r_{tabel} &= \text{dinyatakan tidak valid} \end{aligned}$$

Mengetahui nilai r_{hitung} dapat dilihat dari masing-masing total *pearson correlation* setiap pernyataan pada tabel di atas, dari hasil olahan data SPSS 20. Mengetahui nilai r_{hitung} menggunakan distribusi r_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5%.

$$\begin{aligned} r_{tabel} &= n: \text{jumlah responden} \\ \text{signifikansi} &= 0,05 (5\%) \\ r_{tabel} &= 52: 0,05 (5\%) \\ r_{tabel} &= 0,2681 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa keseluruhan total *pearson correlation* dari masing-masing pernyataan yang berkaitan dengan indikator disiplin kerja (X_3) memiliki nilai di atas 0,2681 sehingga hasil tersebut dapat dikatakan bahwa butir instrumen tersebut sudah valid.

Kinerja Pegawai

Tabel 3
Uji Validitas Kinerja Karyawan

No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan			
1	0,639	0,2681	Valid
2	0,784	0,2681	Valid

¹⁹ Hasil olah data SPSS 20 (2021)

3	0,412	0,2681	Valid
4	0,286	0,2681	Valid
5	0,614	0,2681	Valid
6	0,316	0,2681	Valid
7	0,659	0,2681	Valid
8	0,784	0,2681	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 20 (2021)²⁰

Setelah mengumpulkan data kuisisioner dari 5 pernyataan yang berkaitan dengan indikator kinerja karyawan (Y) dari responden, kemudian dilakukan uji validitas kembali terhadap data yang telah di peroleh. Uji validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas ini dapat dilakukan dengan membandingkan antara r_{hitung} dan r_{tabel} . Adapun pengambilan keputusan uji validitas ini jika,

$r_{hitung} > r_{tabel}$ = dinyatakan valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$ = dinyatakan tidak valid

Mengetahui nilai r_{hitung} dapat dilihat dari masing-masing total *pearson correlation* setiap pernyataan pada tabel di atas, dari hasil olahan data SPSS 20. Mengetahui nilai r_{hitung} menggunakan distribusi r_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5%.

r_{tabel} = n: jumlah responden
 signifikansi = 0,05 (5%)
 r_{tabel} = 52 : 0,05 (5%)
 r_{tabel} = 0,2681

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa keseluruhan total *pearson correlation* dari masing masing pernyataan yang berkaitan dengan indikator kinerja karyawan (Y) memiliki nilai di atas 0,2681 sehingga hasil tersebut dapat dikatakan bahwa butir instrumen tersebut sudah valid.

4.2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis berikut merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 20. Data di peroleh dari hasil rekapitulasi jawaban responden atas kuesioner yang disebarkan kepada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare sebanyak 52 responden/orang. Berdasarkan penelitian ini maka variabel yang dianalisis adalah variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Tabel 4
Uji analisis linier berganda

		<i>Coefficients^a</i>			T	Sig.
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.969	2.577		1.540	.130
	Lingkungan kerja	.312	.093	.353	3.340	.002
	Disiplin kerja	.289	.134	.226	2.148	.037

a. *Dependent Variable:* kinerja

Sumber: Hasil olah data SPSS 20 (2021)²¹

Dalam rumus regresi linier berganda $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$ dan nilai-nilai output diatas kemudian dimasukkan kedalam persamaan fungsi regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 3,969 + 0,312X_1 + 0,289X_2$$

²⁰ Hasil olah data SPSS 20 (2021)

²¹ Hasil olah data SPSS 20 (2021)

Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Untuk mengetahui apakah variabel (X_1 , dan X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (Y), maka digunakan uji koefisien regresi secara parsial (uji T). uji T dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dari masing-masing variabel. Variabel independen dikatakan berpengaruh jika t hitung lebih besar dari t tabel diatas maka uji T dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4:

Karena variabel lingkungan kerja (X_1) $3,340 > 2,010$ maka H_0 ditolak, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis dapat dinyatakan kebenarannya. Dan variabel disiplin kerja (X_3) $2,148 > 2,010$ maka H_0 ditolak, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis dapat dinyatakan kebenarannya. dimana hasil yang diperoleh lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar $3,226 > t$ tabel $2,045$.

4.3. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Tabel 5

ANOVA ^a						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	377.722	3	125.907	62.139	.000 ^b
	<i>Residual</i>	97.258	48	2.026		
	<i>Total</i>	474.981	51			

a. *Dependent Variable:* kinerja

b. *Predictors:* (*Constant*), Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Motivasi kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS 20 (2021)²²

Analisis variasi (ANOVA) merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikan pengaruh variabel independen. Peran analisa ANOVA adalah untuk menguji signifikan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Pengujian secara simultan dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel variabel independen dilakukan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen jika F hitung > F tabel

1) Kriteria pengujian

Jika F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak H_a diterima

Jika F hitung < F tabel, maka H_0 diterima H_a ditolak

Berdasarkan hasil diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dimana F hitung > F tabel ($62,139 > 2,80$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.795	.782	1.42345

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

Sumber: Hasil olah data SPSS 20 (2021)²³

Berdasarkan tabel di atas yang di peroleh hasil bahwa nilai *R Square* sebesar 0,795 hal ini berarti 79,5% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya di jelaskan oleh variabel lainnya.

²² Hasil olah data SPSS 20 (2021)

²³ Hasil olah data SPSS 20 (2021)

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Pare-Pare. Berdasarkan hasil penelitian, kinerja pada karyawan PDAM Kota Parepare masih belum optimal. Kemampuan dan minat yang berbeda dan bertolak belakang dengan tugas yang ada sekarang memicu tidak maksimalnya kinerja yang ada. Dari sisi kuantitas dan kualitas pekerjaan yang meliputi standar waktu yang digunakan masih perlu di tingkatkan lagi.

Sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat di lihat bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan variabel yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare. Pembahasan mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Variabel lingkungan kerja (X_1) $3,340 > 2,010$ maka H_0 ditolak, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare. Maka hipotesis dapat dinyatakan kebenarannya. Lokasi kantor yang berada pada jalur poros provinsi dengan tingkat kemacetan yang sangat tinggi adalah satu penyebab lingkungan yang kurang nyaman.

Hal ini sejalan dengan pendapat Septianto bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah cahaya ataupun penerangan, suhu udara, suara bising, keamanan kerja, serta hubungan karyawan. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didasarkan bahwa apabila nilai koefisien lingkungan kerja positif maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga kinerja pegawai akan mengalami peningkatan dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja akan meningkat seiring dengan aspek lingkungan yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.²⁴

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Variabel disiplin kerja (X_2) $2,148 > 2,010$ maka H_0 ditolak, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare. Maka hipotesis dapat dinyatakan kebenarannya. Hal ini diperkuat oleh pendapat Rivai (2009:824) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa kedisiplinan karyawan masih cukup tinggi hal ini terlihat pada table hasil penelitian pada variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai di atas 0,2681 sehingga hasil tersebut dapat dikatakan bahwa butir instrumen tersebut sudah valid.

3. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

Variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($62,139 > 2,80$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ketiga variabel berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare. Hipotesis dapat dinyatakan kebenarannya. Kinerja karyawan akan baik bilamana didukung oleh lingkungan kerja yang baik serta kedisiplinan yang tinggi.

Keberhasilan dalam pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur disebut dengan Kinerja. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan

²⁴ Hartati Hartati and Megawati Beddu, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Parepare," *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability* 4, no. 1 (2021): 132–141.

kesungguhan. Lebih lanjut dikemukakan bahwa prestasi kerja atau kinerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu: 1) kemampuan dan minat seorang karyawan, 2) kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan 3) peran serta tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, maka semakin tinggi besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Kinerja yang tinggi merupakan manifestasi dari kualitas karyawan. Kinerja ini merupakan suatu hal yang penting dalam rangka menunjang kelancaran organisasi dalam mencapai tujuannya dan dapat tercipta jika terdapat semangat yang tinggi dari para karyawannya

5. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan seperti berikut:

1. Variabel lingkungan kerja (X_1) $3,340 > 2,010$ maka H_0 ditolak, artinya variabel lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum kota Pare-Pare. Maka hipotesis dapat dinyatakan kebenarannya.
2. Dan variabel disiplin kerja (X_3) $2,148 > 2,008$ maka H_0 ditolak, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis dapat dinyatakan kebenarannya.
3. Berdasarkan hasil uji simultan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($62,139 > 3,19$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Referensi

Book with an author:

- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia". Bandung: Refika Aditama
- Serdamayanti. 2007. "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kinerja". Bandung: Mandar Maju.
- Sofyandi, Herman. 2008. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilm
- Sutrisno, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta

Journal Article:

- Amran. 2009. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo".
- Arianto. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar: Jurnal Economica, Vol.9.
- Hartati Hartati and Megawati Beddu, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Parepare," *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability* 4, no. 1 (2021): 132–141.
- Logahan. 2009. "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Nemanac Rendem". Tarakanita.
- Septianto. 2010. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pataya Raya Semarang". Semarang : Universitas Diponegoro
- Sudirman, I. F. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajer Perhotelan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Parepare Sulawesi Selatan. . *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 5(3).
- Utari. (2015). Pengaruh kepemimpinan dan pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai di dinas pertambangan dan energi kabupaten kutai timur. *Pemerintahan Integratif*, 3(1), 31–45.
- Zesbendri 2005, Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor, Jakarta: STIE IPWIJA.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright ©2022 AMJ. All rights reserved.