

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN  
SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERIKANAN DAN  
KELAUTAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

Intan Diana Putri

Manajemen, Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Sumatera Utara, Medan,  
Indonesia, intandiana945@gmail.com

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of the work environment on work discipline, the influence of the work environment on work morale and the indirect effect of the work environment on work morale through work discipline at the Department of Fisheries and Maritime Affairs of North Sumatra Province. The method used in this study is a quantitative method with multiple linear regression analysis and sobel. The sample used in this study were 130 employees of the Department of Fisheries and Maritime Affairs of North Sumatra Province.*

*The results of this study indicate that the Work environment has no effect on the Work Discipline of the employees of the Department of Fisheries and Maritime Affairs of North Sumatra Province. The Work Environment has a positive and significant influence on the Work Enthusiasm of the employees of the Department of Fisheries and Maritime Affairs of the Province of North Sumatra and there is an indirect influence between the Work Environment on the Work Enthusiasm through Work Discipline.*

**Keywords:** *Work Environment, Work Discipline, Work Morale*

**PENDAHULUAN**

Dengan tingginya tingkat absensi tersebut membuktikan bahwa memang benar bahwa permasalahan yang terjadi pada Kantor Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Sumatera Utara masih memiliki pegawai yang kurang disiplin dan memiliki pegawai dengan semangat kerja yang rendah.

Semangat kerja atau dalam istilah asingnya disebut morale merupakan suatu sikap yang harus dimiliki setiap karyawan untuk meningkatkan gairah kerja sehingga karyawan mempunyai keinginan dan kesungguhan dalam bekerja.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Perikanan Dan Kelautan Provinsi Sumatera Utara, pada dasarnya lingkungan kerja pada Dinas Perikanan Dan Kelautan Provinsi Sumatera Utara masih memerlukan banyak pembenahan, karena masih kurang memperhatikan keadaan lingkungan membentuk fisik pada ruangan kerja seperti, pengaturan suhu udara di dalam ruang kerja masih kurang baik meskipun dilengkapi fasilitas pendingin. Seringkali pendingin ruangan dalam hal AC tidak mampu bekerja dengan baik, ventilasi udara pada ruangan kerja tidak berfungsi dengan baik sehingga kurangnya sirkulasi udara pada ruang kerja menimbulkan rasa panas pada saat karyawan bekerja dan tat ruang kerja tidak pernah berubah sehingga menimbulkan kejenuhan saat bekerja .

Mengenai disiplin kerja pada Dinas Perikanan Dan Kelautan Provinsi Sumatera Utara masih ada pelanggaran yang sering dilanggar karyawan dalam peraturan yang sudah ditetapkan seperti keterlambatan masuk kerja, karyawan juga kurang disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan karyawan tersebut menumpuk dan harus diselesaikan secepat mungkin dan karyawan kurang efektif menggunakan jam istirahat.

Efektifitas penggunaan waktu kerja yang masih kurang dilaksanakan oleh para pegawai untuk melayani masyarakat dan terdapat beberapa pegawai yang hanya datang sebentar ke kantor kemudian pergi lagi tanpa diketahui alasannya. Kualitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai sebagian besar sudah bertanggung jawab terhadap tugas tugas yang dilimpahkan dan bekerja sesuai fungsinya masing masing. Sedangkan tingkat absensi pegawai masih rendah pengawasannya.

Lingkungan kerja umumnya berpengaruh secara langsung dalam berjalannya suatu perusahaan dan lingkungan kerja juga bersentuhan langsung dengan karyawan yang bekerja pada perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja dan semangat kerja para karyawan serta lingkungan yang terjaga juga baik untuk kenyamanan pribadi maupun dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi dimana perusahaan menciptakan perasaan puas dan nyaman kepada karyawan. Hal tersebut akan menentukan suatu keberhasilan perusahaan dan akan tercapainya tujuan perusahaan.

Oleh karena itu, semangat kerja karyawan akan meningkat dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman terutama pada ruang kerja dengan memberikan fasilitas-fasilitas yang mendukung untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga karyawan memiliki keinginan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Semangat kerja juga dapat dilihat dari sikap disiplin yang dimiliki karyawan untuk bersungguh-sungguh mematuhi aturan pada perusahaan.

Pada permasalahan di atas tentu tidak baik apabila dibiarkan begitu saja. Perusahaan harus lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja pada perusahaan dengan memberikan perawatan-perawatan pada fasilitas kerja yang mampu melancarkan kegiatan kerja karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini, 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC),penerangan yang memadai dan sebagainya.

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2011:46) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja
3. Kelembapan udara ditempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
5. Getaran mekanis ditempat kerja
6. Bau tidak sedap ditempat kerja
7. Tata warna ditempat kerja
8. Dekorasi ditempat kerja
9. Musik ditempat kerja
10. Keamanan ditempat kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalanannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2010:291).

Dharma (2010:194) menjelaskan bahwa indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran karyawan

2. Ketepatan jam kerja
3. Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal
4. Ketaatan karyawan terhadap peraturan

Menurut Hasibuan (2009:94), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Nitisemito yang dikutip kembali oleh (Tohardi, 2010:431) indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja karyawan tersebut antara lain sebagai berikut:

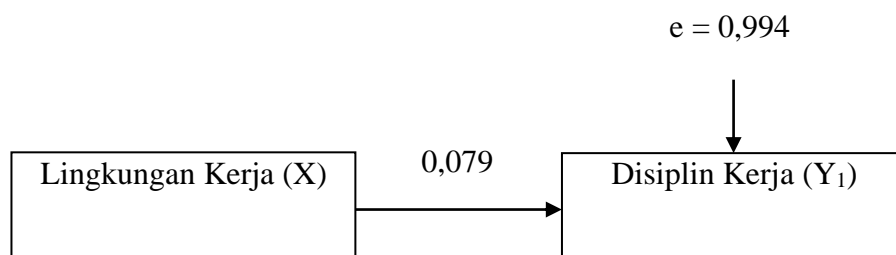
1. Rendahnya produktivitas kerja
2. Tingkat absensi yang naik dan tinggi
3. Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi
4. Tingkat kerusakan yang meningkat
5. Kegelisahan dimana-mana
6. Tuntutan yang sering terjadi

## METODE PENELITIAN

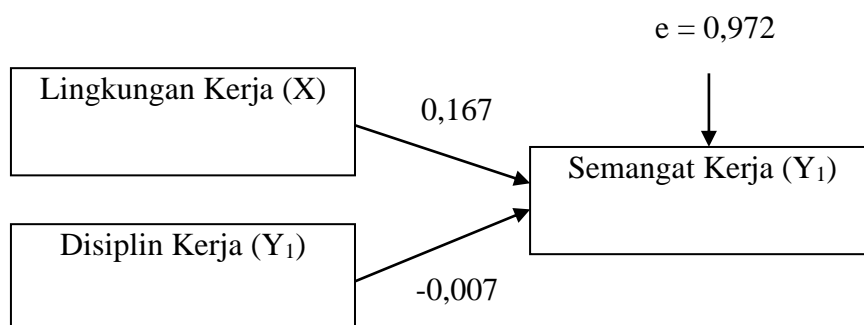
Dalam penelitian ini yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menekankan pada makna, penalaran, definisi suatu situasi tertentu (dalam konteks tertentu), lebih banyak meneliti hal-hal yang berhubungan dengan kehidupan sehari-hari. Pendekatan kualitatif lebih lanjut mementingkan pada proses dibandingkan dengan hasil akhir, oleh karena itu urutan-urutan kegiatan dapat berubah-ubah tergantung pada kondisi dan banyaknya gejala-gejala yang ditemukan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 130 orang dengan teknik pengambilan sampling jenuh sehingga sampel yang digunakan adalah keseluruhan populasi yaitu 130 orang pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Sumatera Utara. Analisis yang digunakan adalah analisis jalur dan Sobel.

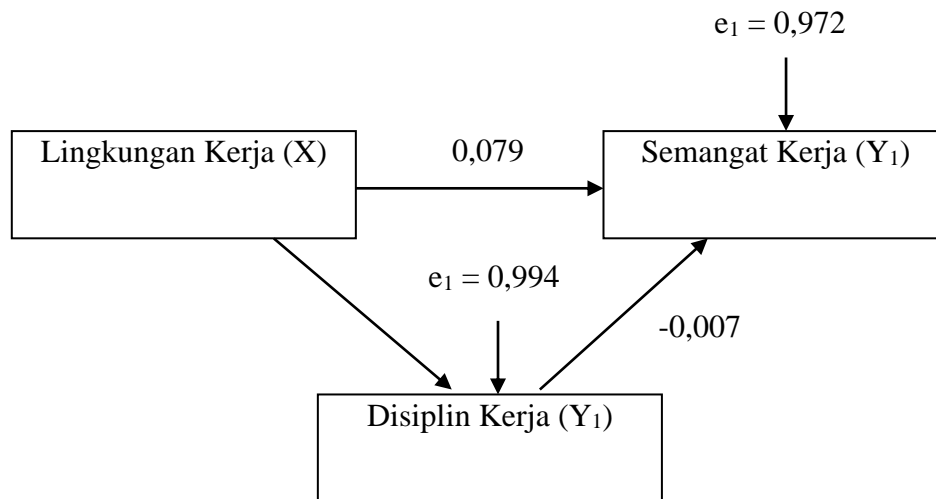
## HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun model persamaan analisis jalur yang terbentuk berdasarkan pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 1. Jalur Pertama



**Gambar 2. Jalur Kedua****Gambar 3. Jalur Ketiga**

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dinyatakan berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji t yang di dapati nilai thitung Lingkungan Kerja sebesar  $0,089 < t_{tabel} 1,656$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,37 > 0,05$ .

Hal ini menunjukkan walaupun dengan kondisi Lingkungan Kerja yang baik pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Sumatera Utara, tidak mampu meningkatkan Disiplin Kerja pegawai. Beberapa kriteria yang selama ini sudah diterapkan oleh Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Sumatera Utara dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik adalah dengan menata ruangan kerja serapi dan semenarik mungkin, memberikan fasilitas yang lengkap sesuai dengan kebutuhan para pegawai, memasang sirkulasi udara yang baik dan menjaga keamanannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sjahril Effendy Juliandri Raka putra (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dinyatakan berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji t yang di dapati nilai thitung lingkungan kerja sebesar  $1,906 > t_{tabel} 1,656$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,05 = 0,05$ .

Hal ini menunjukkan bahwa dengan kondisi Lingkungan Kerja yang baik pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Sumatera Utara, mampu meningkatkan Semangat Kerja pegawai. Beberapa kriteria yang selama ini sudah diterapkan oleh Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Sumatera Utara dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik adalah dengan menata ruangan kerja serapi dan semenarik mungkin, memberikan fasilitas yang lengkap sesuai dengan kebutuhan para pegawai, memasang sirkulasi udara yang baik dan menjaga keamanannya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noor Rika Dinata Inbar (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dinyatakan berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji t yang di dapati nilai thitung lingkungan kerja sebesar  $-0,080 < t_{tabel} 1,656$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,93 > 0,05$ .

Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja dari seorang pegawai belum tentu mampu membangkitkan gairah dalam bekerja sehingga semangat kerja dalam penelitian ini hanya akan terbentuk dengan kondisi lingkungan kerja yang baik.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noor Rika Dinata Inbar (2018) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Sumatera Utara. Hal ini disimpulkan berdasarkan hasil pengujian sobel yang didapati nilai signifikansi sebesar  $0,93 > 0,05$ .

Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini secara parsial lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Sumatera Utara, maka secara tidak langsung disiplin kerja pegawai juga tidak mampu memberikan pengaruh terhadap semangat kerja dan memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noor Rika Dinata Inbar (2018) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai melalui disiplin kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka dapat diuraikan kesimpulan bahwa lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Sumatera Utara. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Sumatera Utara. Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Sumatera Utara. Tidak terdapat pengaruh tidak langsung antara Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja melalui Disiplin Kerja.

Berdasarkan uraian kesimpulan dalam penelitian ini, maka dapat diberikan saran, yaitu Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Sumatera Utara harus mampu meningkatkan kualitas lingkungan kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang jauh lebih baik lagi sehingga pegawai semakin semangat dalam bekerja. Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Sumatera Utara harus mampu menumbuhkan semangat kerja pegawai dengan memberikan reward untuk setiap hasil kerja yang memuaskan sehingga kedisiplinan pegawai dapat terbentuk. Dengan Disiplin Kerja tidak mampu meningkatkan pengaruh Lingkungan Kerja secara tidak langsung terhadap Semangat Kerja pegawai. Hal tersebut akan memberikan dampak yang negatif pula terhadap Semangat Kerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Sumatera Utara. Sehingga untuk itu Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Sumatera Utara harus mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai. Diharapkan pada peneliti selanjutnya dapat mengembangkan hasil penelitian saat ini untuk dapat mengetahui faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja dan semangat kerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Sumatera Utara.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arif Firdaus. 2017. Pengaruh Pemberian Insentif, Kompetensi, dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT . BANK TABUNGAN Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru. Jurnal Ekonomi. Vol. 4 No. 1.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Agus, Dharma. 2010. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Edisi Revisi. Cetakan kelima. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin. 2012. *Aplikasi Statiska Dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Alex S Nitisemito. 2013. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta: Arena Ilmu.
- Bintoro & Daryanto, 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gaya Media.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Handari Namawi. 2010. *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang Komptitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Kurniawan, Albert. 2014. *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengolahan Data dengan IBM SPSS 22.0)*. Bandung: Alfabeta.
- Maharani, Ervina. 2014. *Panduan Sukses Menulis Penelitian Tindak Kelas*. Yogyakarta: Parasmu.
- Moekizat. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya
- Moch Nazir. 2010. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

- Noor Rika Dinata Inbar. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan pada KARYAWAN PDAM KOTA MALANG. *Jurnal Ilmu Administrasi*. Vol. 58, No. 2.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- B.Siswanto Sastrohadiwiryono. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi 2. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Siagian, Sondang. P. 2009. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2010. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: Prisma.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Analisa, Lucky Wulan. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tohardi, Ahmad. 2010. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.