

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP DISIPLIN KERJA (STUDI PADA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DIY)

Miftachul Mujib & Setyabudi Indartono

Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia

Email: mujibmiftachul@gmail.com

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komitmen terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah DIY. Jenis penelitian ini adalah penelitian survei. Subjek penelitian adalah pegawai Badan Kepegawaian Daerah DIY sebanyak 105 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (β) 0,222 (* $p < 0.05$; $p = 0,022$) dan komitmen (β) 0,142 ($p > 0.05$; $p = 0,148$) berpengaruh positif terhadap disiplin pegawai. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan komitmen berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,066.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Komitmen, Disiplin Kerja, Badan Kepegawaian Daerah DIY

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan modal utama bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Manusia adalah aset besar organisasi yang bersifat dinamis yang dapat dikembangkan untuk menjadi kekuatan organisasi dalam menghasilkan produktifitas dan kinerja yang optimal yang dapat digunakan untuk bersaing dengan kompetitor. Dalam rangka meningkatkan kinerja, disiplin kerja menjadi hal utama yang harus dipegang oleh pegawai. Kedisiplinan merupakan sesuatu yang berasal dari dalam diri pegawai yang menjadi penopang kinerja yang sesuai dengan visi organisasi.

Rivai (2005) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti: kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Kesadaran untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, ketepatan waktu dalam berangkat kerja dan kesesuaian tindakan dengan kebijakan yang ditetapkan adalah wujud dari disiplin kerja. Dari kelima indikator tersebut, dapat dilihat seberapa jauh kedisiplinan kerja pegawai dalam satu organisasi.

Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BKD DIY) adalah sebuah instansi pemerintah yang bertugas menangani pengelolaan kepegawaian negeri sipil (PNS) di Daerah Istimewa Yogyakarta. Tugas utama BKD DIY yaitu berkaitan dengan pengelolaan SDM pengisi instansi-instansi pemerintahan lain dari mulai rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan (diklat), mutasi hingga pemutusan kerja (pensiun). Sebagai sebuah organisasi pemerintah, BKD DIY juga menekankan pada pentingnya disiplin kerja pegawainya.

Berdasar observasi yang telah dilakukan pada Bulan Oktober 2015, ditemukan adanya permasalahan utama di BKD DIY yaitu kedisiplinan kerja pegawai. Fenomena

kurangnya kedisiplinan kerja pegawai BKD DIY terlihat dari tindakan indisipliner pegawainya dalam menjalankan kerja dan kepatuhannya pada kebijakan yang ditetapkan.

Perilaku indisipliner yang dilakukan oleh beberapa pegawai terlihat pada observasi yang dilakukan selama tanggal 5 - 15 Oktober 2015, di mana ditemukan adanya pegawai yang datang terlambat masuk kantor. BKD DIY telah menetapkan jam masuk kerja untuk semua pegawai setiap hari yaitu pada jam 07.30 WIB. Akan tetapi masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat bahkan lebih dari satu jam. Berikut data keterlambatan masuk kerja pegawai BKD DIY:

Tabel 1. Data pegawai BKD DIY yang datang terlambat Bulan Mei-Oktober 2015

No.	Bulan	Jumlah pegawai terlambat	Persentase pegawai terlambat
1.	Mei	45 orang	42.45 %
2.	Juni	45 orang	42.45 %
3.	Juli	39 orang	36.78%
4.	Agustus	45 orang	42.45 %
5.	September	40 orang	37.73 %
6.	Oktober	41 orang	38.67 %
	Rata-rata	43 orang	40.08 %

Sumber: Sub Bagian Umum BKD DIY

Setiap hari Senin dan Kamis, pimpinan BKD DIY juga menerapkan apel pagi sebagai forum pelaporan kinerja pegawai dan pemberian amanat dari pimpinan. Dalam pelaksanaannya, tidak sedikit pegawai yang mengobrol dengan sesama pegawai lain dan tidak mendengarkan amanat dengan baik. Bahkan ada pegawai yang kedapatan tidak mengikuti apel pagi hari. Hal ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan pegawai terhadap ketaatan pada peraturan kerja di BKD DIY belum maksimal.

Indikasi lain tentang kurangnya kedisiplinan pegawai pada ketaatan standar kerja yang ditetapkan adalah dari profesionalitas pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dan pemanfaatan waktu kerja. Dalam Keputusan Presiden Nomor 68 tahun 1995 telah ditentukan jam kerja instansi pemerintah adalah 37 jam 30 menit per minggu, baik untuk 5 (lima) hari kerja maupun 6 (enam) hari kerja sesuai yang ditetapkan Kepala Daerah masing-masing. Mengacu pada standar jam kerja yang ditetapkan oleh Presiden tersebut, serta jumlah hari kerja yang berlaku di BKD DIY adalah 5 (lima) hari kerja, maka jam kerja setiap hari yang harus dilakukan oleh pegawai secara efektif adalah kurang lebih 7,5 jam. Kurangnya pengawasan terhadap pegawai dalam bekerja hanya dengan menggunakan presensi secara *online* ketika awal masuk (pagi) dan selesai kerja (sore) memberikan celah bagi pegawai untuk bertindak tidak disiplin, misalnya pegawai membolos keluar kantor pada siang hari.

Fakta yang didapati di lapangan khususnya di BKD DIY penggunaan jam istirahat terkadang kurang efektif karena sering disalahgunakan untuk keperluan lain yang membuat waktu masuk kembali kerja menjadi molor. Selain itu, ketika jam istirahat

didapati ada beberapa pegawai yang sering keluar kantor untuk makan siang dan kembali ke kantor melebihi batas waktu jam istirahat. Hal itu menyebabkan terpotongnya waktu efektif kerja dalam hitungan standar jam kerja hariannya.

Permasalahan lain yang sesuai dengan indikator bekerja secara etis yaitu pada saat jam kerja berlangsung, sering didapati pegawai yang tidak menggunakan waktu kerjanya dengan baik justru digunakan untuk bermain *game online* dengan komputer yang disediakan kantor. Ada juga pegawai yang sibuk mengoperasikan *gadget*-nya untuk keperluan yang tidak berkaitan dan mendukung pekerjaannya pada jam kerja.

Rendahnya kedisiplinan kerja pegawai disebabkan adanya dorongan dari dalam diri seorang pegawai maupun dari pengaruh hasil interaksinya dengan lingkungan kerja. Helmi (1996) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor, yaitu faktor dari dalam diri dan faktor lingkungan. Selain itu, komitmen individu pegawai terhadap organisasi/instansinya juga bisa menjadi faktor kuat rendahnya disiplin kerja. Lingkungan kerja sebagai salah satu hal yang mempengaruhi disiplin kerja seperti menurut Nitisemito dalam Helmi (1996), memiliki beberapa indikator diantaranya suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antar bawahan dengan pimpinan dan tersedianya fasilitas untuk pegawai.

Dari hasil pra-riset yang dilakukan terhadap 20 pegawai BKD DIY, diperoleh dua hal yang mereka anggap banyak mempengaruhi kedisiplinan, yaitu lingkungan kerja dan komitmen. Sebaran jawaban yang diberikan oleh pegawai yang menjadi obyek pra-riset ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Hal-hal yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

No.	Faktor yang Mempengaruhi	Jumlah Jawaban
1.	Lingkungan Kerja	13 jawaban
2.	Kompensasi	7 jawaban
3.	Kepribadian	8 jawaban
4.	Komitmen	12 jawaban
	Total	40/2= 20 orang

Sumber: Hasil Pra-Riset

Dari hasil wawancara pertama dengan Kepala Sub Bagian Umum (1 Oktober 2015) didapatkan informasi bahwa di beberapa lokasi kantor BKD DIY mengalami kebocoran ketika hujan turun. Dari hasil observasi juga didapati kondisi tempat kerja di kantor BKD DIY masih berupa bangunan lama. Terlihat beberapa bangunan dan aksesorisnya sudah usang dan lapuk. Desain tempat kerja dan ruang masing-masing ruang bagian dan bidang belum direnovasi menyesuaikan desain tempat kerja modern. Masalah lain yang mengganggu fokus kerja pegawai adalah seringnya pedagang masuk ke dalam kantor untuk menawarkan produknya dengan intensitas 1 sampai 2 kali dalam sehari. Kondisi ini menyebabkan kondusifitas (suasana) kerja menjadi terganggu karena kurangnya kenyamanan yang didapatkan pegawai dalam bekerja.

Hubungan pegawai dengan pimpinan di BKD DIY bisa dikatakan tidak terlalu dekat, bahkan pimpinan tidak mengenali semua pegawainya. Terkadang pegawai justru menjaga jarak dengan pimpinannya karena merasa takut dengan gaya kepemimpinan pimpinan yang keras. Pimpinan juga kurang memberikan penghargaan berupa *reward* kepada para pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik (hasil wawancara kedua dengan pegawai BKD DIY tanggal 12 November 2015).

Hasil wawancara kedua dengan beberapa pegawai BKD DIY pada tanggal 12 November 2015 didapatkan informasi bahwa mereka mengeluhkan beberapa fasilitas yang kurang memadai di lingkungan kantor. Diantaranya adalah *air conditioner* (AC) yang kurang berfungsi secara normal sehingga membuat suhu di ruangan kurang kondusif. Fasilitas lain yang kurang memadai adalah kantin atau tempat makan untuk makan siang yang kurang luas dan menu-menu yang disajikan kurang variatif. Hal ini menyebabkan pegawai yang merasa bosan dengan makanan yang ada di kantin harus keluar dari kantor untuk ke tempat makan yang lumayan jauh sehingga menyebabkan bertambahnya jam untuk menuju dan kembali dari tempat makan.

Rendahnya komitmen pegawai BKD DIY terlihat dari kurang terinternalisasinya visi misi dan nilai-nilai yang ditetapkan oleh BKD DIY. Terlihat dari hasil wawancara dengan pegawai BKD DIY ketika ditanya visi misi dan nilai-nilai yang dikedepankan di BKD DIY dia tidak mengetahui secara persis. Ini berarti pegawai belum bisa menginternalisasikan tujuan dan nilai-nilai inti organisasi sebagai wujud kebanggannya terhadap instansi tempatnya bekerja (hasil wawancara pegawai tanggal 12 November 2015).

Penyerapan (pemahaman) peraturan-peraturan ke dalam diri pegawai yang kemudian membentuk kesadaran untuk mematuinya juga belum maksimal dilaksanakan oleh pegawai. Pengakuan salah seorang pegawai BKD DIY bahwa ia melaksanakan peraturan tanpa tahu seperti apa wujud asli dan utuh peraturan tersebut. Ketika diketahui adanya kesalahan dan ia mendapatkan teguran baru kemudian ia akan mengetahui seperti apa peraturan sebenarnya (hasil wawancara pegawai BKD DIY tanggal 12 November 2015).

Komitmen menjadi salah satu hal yang dianggap berpengaruh terhadap disiplin kerja seseorang, meskipun kompensasi yang diberikan oleh organisasi besar namun belum tentu hal tersebut dapat meningkatkan disiplin kerja. Karena disiplin berasal dari keinginan kuat individu untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan organisasi (hasil wawancara dengan pegawai Sub Bagian Simpeg, 26 Oktober 2015).

Penelitian yang dilakukan Andriyani (2010) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Penelitian Galih (2014) menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah di Kota Cimahi. Dewi dan Bambang (2014) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen dengan disiplin kerja.

Mengacu pada penelitian-penelitian sebelumnya didukung dengan hasil pra-riset yang memunculkan dua faktor dominan didukung dengan data-data permasalahan di

lapangan yang dianggap mempengaruhi disiplin kerja di atas belum terbukti sepenuhnya benar. Maka harus dilakukan penelitian mendalam dengan tema “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai di BKD DIY”.

KAJIAN TEORI

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2008). Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut. Rivai (2005) menjelaskan bahwa indikator disiplin kerja yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja secara etis.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dibagi menjadi dua faktor, yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan. Faktor kepribadian merupakan faktor penting karena berkaitan dengan sistem nilai yang dianut, yang mendasari perilaku disiplin. Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial (Helmi, 1996). Mowday (1982) menyatakan pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Bentuk kehadirannya dalam organisasi dan usaha untuk mencapai tujuan itulah yang akan mendorong pegawai untuk bertindak disiplin.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992). Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2002) terdiri dari: 1) suasana kerja, 2) hubungan dengan rekan kerja, 3) hubungan antar bawahan dengan pimpinan, dan 4) tersedianya fasilitas untuk pegawai.

Lingkungan kerja yang baik dengan fasilitas yang cukup, akan mendorong pegawai untuk bertindak disiplin. Sedangkan hubungan kerja dengan sesama pegawai dan atasan juga dapat memberikan motivasi pegawai untuk berbuat disiplin. Kondisi hubungan kerja yang baik dengan iklim organisasi yang tercipta diantara pegawai dengan atasan yang senantiasa menjunjung tinggi kedisiplinan akan membuat seorang pegawai terpacu mengikuti kedisiplinan kerja. Seorang pegawai akan merasa malu ketika ia tidak disiplin sedangkan teman sejawatnya tidak ada yang melakukan pelanggaran dan perilaku indiscipliner. Teladan atasan yang mencontohkan nilai disiplin kerja juga akan membuat pegawai terdorong untuk menirunya. Lingkungan kerja yang buruk akan memberikan dampak pada kurang disiplinnya pegawai dalam bekerja. Kurang nyamannya pegawai dalam bekerja karena lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mengakibatkan kecenderungan pegawai untuk berbuat tidak disiplin. Semakin buruk lingkungan kerja semakin rendah juga kemungkinan disiplin kerja yang dilakukan pegawai. Berdasarkan uraian di atas, diajukan hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Disiplin Kerja (H_1).

Meyer dan Allen (1997) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Buchanan (1974) menemukan bahwa indikator komitmen terdiri dari: (1) Identifikasi, yaitu merasakan kebanggaan atas organisasinya serta telah menginternalisasikan tujuan dan nilai-nilai inti organisasi dalam dirinya; (2) Keterlibatan diri, adalah proses penyerapan aktivitas dan penerapan peraturan organisasi hingga ke dalam psikologisnya; (3) Loyalitas, ialah sikap afeksi dan penerimaannya terhadap organisasi dibuktikan dengan rasa memiliki yang kuat (*sense of belonging*) terhadap organisasi serta keinginan kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Besarnya komitmen yang dimiliki pegawai akan berdampak pada besarnya sikap disiplin yang dilakukan oleh pegawai. Pegawai yang tidak ingin mendapatkan sanksi disiplin bahkan pencopotan akibat tindakan indisciplinernya akan selalu berkomitmen menaati peraturan dan memenuhi standar yang telah ditetapkan instansi. Rendahnya komitmen yang dimiliki pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dalam organisasi akan berdampak pada rendahnya disiplin kerja pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen yang rendah kurang memiliki rasa tanggungjawab untuk bertindak disiplin. Semakin rendah komitmen seorang pegawai maka semakin rendah juga kemungkinan untuk bertindak disiplin dalam bekerja. Dari uraian di atas, maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah Komitmen Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Disiplin Kerja (H₂).

Lingkungan kerja yang baik, nyaman dan kondusif namun tidak ditunjang dengan komitmen kerja seorang pegawai yang baik akan memicu pegawai untuk melakukan pekerjaan secara tidak disiplin. Kondisi lingkungan kerja yang buruk, baik fisik maupun sosial meskipun dengan kuatnya komitmen seorang pegawai terhadap organisasinya akan dapat mengakibatkan pegawai merasa tidak nyaman dan terdorong untuk bertindak indiscipliner. Buruknya lingkungan kerja fisik maupun sosial yang ada disekitar seorang pegawai ditambah dengan rendahnya komitmen diri pegawai akan berpengaruh pada rendahnya sikap disiplin kerjanya. Semakin kondusif lingkungan kerja dan semakin kuat komitmen pegawai terhadap organisasinya, maka akan semakin baik juga didisiplin kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai. Dari uraian di atas, maka hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Komitmen Berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (H₃).

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiasi kausal serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner atau angket. Data dianalisis menggunakan *Statistical Package of Social Sciences (SPSS) V.17*, deskriptif analisis dan tes regresi berganda.

Penelitian ini mengambil tempat di Badan Kepegawaian Daerah di Daerah Istimewa Yogyakarta yang beralamat di Jalan Kyai Mojo nomor 56, Yogyakarta. Penelitian

dilaksanakan pada bulan Februari-Maret 2016 dengan populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian daerah di DIY yang berjumlah 105 orang dari semua bidang yang ada.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei dengan analisis data secara kuantitatif. Dalam penelitian survei, pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Instrumen kuesioner terlebih dahulu diuji validitasnya menggunakan *Confirmatory Factor Analysis*, dengan nilai *loading factor* disyaratkan harus lebih dari 0,5 (Ghozali, 2011) dan uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach*.

Data yang terkumpul kemudian dilakukan uji prasyarat analisis. Jenis uji prasyarat (uji asumsi klasik) yang digunakan antara lain uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas. Uji hipotesis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda.

Tabel 3. Hasil Uji CFA

	<i>Component</i>		
	1	2	3
Disiplin_1			.791
Disiplin_3			.805
Disiplin_4			.826
LingkunganKerja_1	.715		
LingkunganKerja_2	.608		
LingkunganKerja_4	.889		
LingkunganKerja_5	.804		
LingkunganKerja_6	.804		
Komitmen_1		.644	
Komitmen_2		.648	
Komitmen_4		.609	
Komitmen_7		.650	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini mengambil dari instrument yang dikembangkan oleh peneliti pada penelitian-penelitian sebelumnya. Kuesioner Disiplin Kerja diambil dari kuesioner yang dikembangkan oleh Evanita (2013) dalam Tesisnya yang berjudul “Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping” sebanyak 8 butir pertanyaan. Lingkungan Kerja menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Simanjuntak (2013) dalam tesisnya yang berjudul “Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah I Medan” 6 butir pertanyaan. Kuesioner Komitmen diambil dari angket yang dikembangkan oleh Cook dan Wall (1980) dalam jurnalnya yang berjudul “*New York Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-fulfilment*” sebanyak 9 butir pertanyaan variabel komitmen. Jumlah seluruh pertanyaan

dalam instrumen penelitian ini adalah 23 butir pertanyaan. Skala *likert* adalah penilaian instrument yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala 1-5.

Dari hasil uji validitas, sebanyak 11 item pertanyaan dinyatakan gugur karena memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,5. Hasil uji CFA terhadap instrumen penelitian yang dinyatakan lolos (valid) seperti dalam Tabel 3.

Selanjutnya dilakukan uji validitas convergent validity dan divergent validity.

1. *Convergent Validity*

Convergent validity digunakan untuk mengetahui nilai masing-masing konstruk sama atau tidak. *Convergent validity* diukur berdasarkan nilai *loading factor* dan *average variance extracted (AVE)*. Fornell dan Larcker (dalam Fatah, 2015) mengatakan nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0,5. Nilai AVE pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai konstruk variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja sama, sedangkan nilai konstruk variabel Komitmen berbeda. Tabel 4 menunjukkan nilai masing-masing konstruk variabel.

Tabel 4. Korelasi, Mean, Standard Deviation, dan Cronbach Alpha

Variabel	Mean	SD	α Value	AVE	1	2	3
1 Disiplin Kerja	4.200	.427	0.880	0.652	.880		
2 Lingkungan Kerja	4.371	.487	0.886	0.557	.220*	.886	
3 Komitmen	3.305	.415	0.078	0.407	.130	-.011	.078

Nilai Cronbach Alpha ditunjukkan pada nilai yang di cetak tebal

2. *Divergent Validity*

Divergent validity digunakan untuk korelasi antar variabel berbeda atau tidak. *Divergent validity* diukur berdasarkan korelasi dan *discriminant validity*. Nilai korelasi ditunjukkan oleh tabel 4 yang menunjukkan antar variabel berbeda. Campbell dan Fiske (dalam Fatah, 2015) menyatakan bahwa nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85. Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel berbeda satu sama lain.

Tabel 5. Discriminant Validity, AVE, Mean, Standard Deviation, Cronbach value, dan Square Correlation

Variabel	Mean	Std. Deviation	α Value	α		
				1	2	3
1 Disiplin Kerja	2.9400	0.4271	0.8800	[0.6520]	0.0484	0.0169
2 Lingkungan Kerja	2.9767	0.4871	0.8860	0.1153	[0.5930]	0.0001
3 Komitmen	2.9511	0.4146	0.0780	0.4977	-0.0430	[0.4070]

Nilai AVE ditunjukkan pada nilai ada dalam tanda kurung

Nilai discriminant validity ditunjukkan pada nilai di sebelah kiri AVE

Square correlation ditunjukkan pada nilai di sebelah kanan AVE

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *Alpha Cronbach* variabel disiplin kerja sebesar 0,880, nilai *Alpha Cronbach* variabel lingkungan kerja sebesar 0,886, dan nilai *Alpha Cronbach* variabel komitmen sebesar 0,078.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (51,4%), bertempat tinggal di Sleman (32,4%), berpendidikan Sarjana (54,3%), dan telah bekerja antara 6-10 tahun (21,9%) dan memiliki gaji 3-4 juta (78,1%).

Hasil analisis data penelitian berdasarkan variabel yang mewakili diketahui bahwa mayoritas karyawan memberikan penilaian terhadap lingkungan kerja masuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 70 orang (66,7%), mayoritas pegawai yang menilai bahwa komitmen pegawai masuk dalam kategori sedang sebanyak 76 orang (72,3%), dan mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel disiplin kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 79 orang (75,2%).

Hasil uji regresi berganda ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 6. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja

Independent Variabel	Disiplin			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Variabel Kontrol				
Jenis kelamin	-0,054	-0,027	-0,032	-0,004
Asal Daerah	-0,016	-0,008	-0,029	-0,021
Pendidikan	0,219	0,215	0,230	0,227
Lama Bekerja	0,101	0,106	0,081	0,086
Gaji	-0,023	0,015	-0,009	0,000
Lingkungan Kerja				
Komitmen		0,219*	-	0,222*
		-	0,136	0,142
R ²	0,065	0,112*	0,083	0,131
ΔR^2	0,065	0,047*	0,018	0,066

**p<0.01; *p<0.05.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai BKD DIY

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di BKD DIY. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,219 (*p<0.05; p=0,025). Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,047; maka hipotesis pertama diterima.

Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai BKD DIY, hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Helmi (1996) yang menyatakan bahwa salah satu hal yang mempengaruhi disiplin kerja seseorang adalah lingkungan sekitarnya. Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Disiplin kerja timbul sebagai akibat interaksinya dengan

lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus-menerus (Helmi, 1996). Semakin tinggi kondusifitas lingkungan kerja akan semakin tinggi juga kedisiplinan pegawai dalam bekerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andriyani (2010) yang membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Komitmen terhadap Disiplin Kerja Pegawai BKD DIY

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar sebesar (β) 0,018 ($p > 0.05$; $p = 0,174$). Kontribusi pengaruh komitmen terhadap disiplin kerja sebesar (ΔR^2) 0,018; maka penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja namun tidak signifikan. Hal ini berarti hasil penelitian ini tidak bisa digunakan untuk mengeneralisir bahwa komitmen berpengaruh terhadap disiplin kerja pada pegawai instansi pemerintah lain selain di BKD DIY.

Komitmen terbukti berpengaruh meskipun tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Mowday (1982) yang menyatakan pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Bentuk kehadirannya dalam organisasi dan usaha untuk mencapai tujuan itulah yang akan mendorong pegawai untuk bertindak disiplin. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Dewi dan Bambang (2014) yang menemukan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Penelitian ini meskipun membuktikan komitmen berpengaruh positif terhadap disiplin kerja namun kontribusinya tidak signifikan. Hal ini disebabkan oleh stigma pegawai BKD DIY yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan besaran gaji mereka ditentukan oleh golongan dan masa kerja, bahwa meskipun pegawai memiliki komitmen tinggi tidak akan menyebabkan gajinya berkurang atau bertambah. Seberapapun tinggi komitmen pegawai tidak akan mendapatkan *reward* (bonus) yang lebih sehingga pegawai tidak termotivasi untuk memiliki komitmen tinggi. Akibatnya pegawai bekerja secara biasa dan tidak terpacu untuk meningkatkan komitmennya. Pandangan itulah yang menyebabkan pegawai kurang berkomitmen dalam bekerja dan bertindak disiplin.

Penelitian ini meskipun tidak signifikan namun sesuai dengan hasil penelitian Galih (2014) dengan judul "*Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian di Kota Cimahi*". Hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah di Kota Cimahi.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja Pegawai BKD DIY

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan komitmen secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh lingkungan kerja nilai (β) 0,222 (* $p < 0.05$; $p = 0,022$) dan komitmen (β) 0,142 ($p > 0.05$; $p = 0,148$) berpengaruh positif terhadap disiplin pegawai. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan komitmen berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,066. Hipotesis III dapat dinyatakan diterima secara parsial, dimana hanya lingkungan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, sedangkan komitmen berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti hasil penelitian ini tidak bisa digunakan untuk menggeneralisir bahwa lingkungan kerja dan komitmen berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pada pegawai instansi pemerintah lain selain di BKD DIY.

Lingkungan kerja dan komitmen terbukti berpengaruh terhadap disiplin kerja, sesuai dengan pendapat Helmi (1996) yang menyatakan bahwa salah satu hal yang mempengaruhi disiplin kerja seseorang adalah lingkungan sekitarnya. Mowday (1982) juga menyatakan pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada lingkungan kerja yang kondusif, pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja lebih baik. Tidak ditemukannya signifikansi pengaruh komitmen terhadap disiplin kerja maka berarti tidak semua pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan disiplin kerja yang tinggi. Sebagian pegawai yang memiliki komitmen tinggi belum tentu melaksanakan disiplin kerja yang lebih baik karena pandangannya bahwa dengan berkomitmen tinggi dia tidak akan mendapatkan bonus yang lebih.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai BKD DIY, komitmen secara parsial berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai BKD DIY, dan lingkungan kerja dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai BKD DIY.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yakni kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan komitmen dalam mempengaruhi disiplin kerja yaitu hanya sebesar 0,066 atau 6,6%. Hal ini berarti masih ada banyak variabel lain yang mungkin akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Selain itu, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin data yang diperoleh dari jawaban responden terbatas, akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.

Beberapa saran yang dapat diajukan kepada Pimpinan BKD DIY adalah sehubungan dengan ditemukannya skor terendah (445) pada indikator suasana kerja untuk variabel lingkungan kerja, maka pimpinan BKD DIY disarankan untuk meningkatkan pengelolaan

dalam bidang penataan ulang tempat kerja agar diperoleh suasana baru yang lebih nyaman dan kondusif. Selain itu juga disarankan agar dilakukan pembaruan tempat kerja fisik yang berupa bangunan kantor BKD DIY untuk menunjang kenyamanan kerja bagi pegawai sehingga kedisiplinannya bisa lebih meningkat.

Berdasarkan hasil penilaian pegawai BKD DIY diketahui bahwa variabel komitmen mendapatkan skor terendah (259) pada indikator keterlibatan diri. Oleh karena itu, pimpinan BKD DIY disarankan untuk lebih banyak memberikan sosialisasi mengenai peraturan yang ditetapkan institusi kepada pegawainya agar pegawai lebih memahami dan menjalankan peraturan dengan mengetahui batas-batas mana yang boleh dan tidak dia lakukan. Pimpinan disarankan juga untuk lebih ketat dan tegas dalam mengontrol pelaksanaan peraturan oleh karyawan agar pegawai benar-benar melaksanakan peraturan dengan kesadaran dirinya sendiri.

Saran yang diajukan untuk peneliti adalah penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan komitmen terhadap disiplin kerja pegawai, namun khusus untuk hasil penelitian variabel komitmen terhadap disiplin kerja tidak dapat digunakan untuk men-generalisir untuk kasus dengan obyek yang lain. Penulis juga menyarankan untuk lebih memperluas populasi, melengkapi dengan teknik pengumpulan data yang lain atau menyertakan variabel dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja seperti kepuasan kerja, prestasi kerja, produktivitas kerja, karakteristik pekerjaan, lingkungan pekerjaan, kenyamanan kerja, kinerja dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, Dewi. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Hasco Multi Kimindo Sidoarjo. *Jurnal Aplikasi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*. No. 4 Bulan November Vol 8. Hlm. 971-983.
- Buchanan, B. (1974). Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 19,533-546.
- Cook, John & Wall, Toby. (1980). New York attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*. No. 53: 39-52.
- Dewi, Yulia Rebiana & Suratman, Bambang. (2014). Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi Kaitanya terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II Blitar. *Jurnal Online*. Universitas Negeri Surabaya.
- Evanita, Leni. (2013). Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan Di RSUD Lubuk Sikaping. *Tesis*. Jakarta:Universitas Esa Unggul.
- Fatah, Robby Alam. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non-fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Hotel Bintang 2 di Yogyakarta). *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

- Galih, Septian. (2014). *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian di Kota Cimahi*. Skripsi. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Ghozali, Imam. (2011). *Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan: IX. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmi, Avin Fadilla. (1996). Disiplin Kerja. *Buletin Psikologi* (No.2 tahun IV Edisi Khusus). Yogyakarta.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. California: Sage Publications.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. (1982). *Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. San Diego, California: Academic Press.
- Nitisemito, Alex S. (1996). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi ketiga. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Rifai, Veithzal Fawzi, & Basri, M.A. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Simanjutak, Markus Doddy. (2013). Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah I Medan. *Tesis*. Medan: Universitas Sumatera Utara.