

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS SOSIAL  
KABUPATEN SUKABUMI**

**SKRIPSI**

**ANNISA FEBRIANTI**  
**20200080180**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS,  
HUKUM DAN PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NUSA PUTRA  
SUKABUMI  
2024**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS SOSIAL  
KABUPATEN SUKABUMI**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh  
Gelar Sarjana Manajemen*

**ANNISA FEBRIANTI**  
**20200080180**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS,  
HUKUM DAN PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NUSA PUTRA  
SUKABUMI  
2024**

## PERNYATAAN PENULIS

JUDUL : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi  
NAMA : Annisa Febrianti  
NIM : 20200080180

“Saya menyatakan dan bertanggungjawab dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti-bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana Manajemen saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut”.

Sukabumi, Desember 2024



ANNISA FEBRIANTI

Penulis

## PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi  
NAMA : Annisa Febrianti  
NIM : 20200080180

Skripsi ini telah diujikan dan dipertahankan di depan Dewan Pengaji pada Sidang Skripsi tanggal 03 Desember 2024 Menurut pandangan kami, Skripsi ini memadai dari segi kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar Sarjana Manajemen.

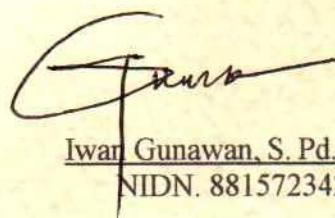
Sukabumi, 03 Desember 2024

Dosen Pembimbing 1



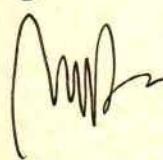
Marina, M.Pd, M.M  
NIDN. 0404039601

Dosen Pembimbing 2



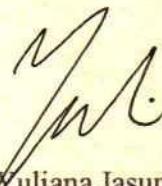
Iwan Gunawan, S. Pd., M.M  
NIDN. 8815723420

Ketua Pengaji



Intan Deanida Pratiwi M.M  
NIDN. 0413099803

Ketua Program Studi



Ana Juliana Jasuni, M.M  
NIDN. 0414079101

PLH. Dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Pendidikan

CSA Teddy Lesmana, S.H., M.H  
NIDN. 0414058705

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

*Alhamdulillahi Rabbil Aalamin, sujud serta syukur kepada Allah SWT. Terimakasih atas karunia-Mu yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini saya persesembahkan untuk diri saya sendiri yang telah berjuang dan berusaha selama ini. Terimakasih atas kerja kerasnya. Mari tetap berdoa dan berusaha serta jangan menyerah untuk kedepannya.*

*Halaman persembahan ini juga ditujukan sebagai ungkapan terimakasih kepada Ibu Bapak saya serta keluarga besar yang telah mendoakan dan memberikan dukungan penuh selama perjuangan menempuh pendidikan.*

*Terimakasih juga kepada teman-teman angkatan 20 Manajemen, khususnya kelas MN20E yang telah berjuang selama ini dan terus memotivasi satu sama lain dalam penyelesaian skripsi ini.*



## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to analyze the effect of work discipline and work environment on the performance of employees of the Sukabumi Regency Social Service. In this study using quantitative methods. The population in this study were 47 employees of the Sukabumi Regency Social Service. The number of samples taken was 47 people, with the determination of sampling using the census sampling technique, namely using the entire population to be sampled. The data used in this study are primary data, namely by distributing questionnaires and interviews. As well as secondary data in the form of data collected from internet sites, or from a reference that is the same as what is being researched by the author. The measurement scale used is a Likert scale. The data analysis technique used in this research is quantitative data analysis technique and is assisted by Statistical Product and Service Solutions (SPSS) software. The results of the study indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, and the work environment and work discipline simultaneously affect employee performance.*

**Keywords:** Employee performance ; Work discipline; Work environment



## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh dari disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi berjumlah 47 orang. Untuk jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 47 orang, dengan penentuan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling sensus yaitu menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu dengan cara penyebaran kuesioner dan wawancara. Serta data sekunder berupa data yang dikumpulkan dari situs internet, ataupun dari sebuah referensi yang sama dengan apa yang sedang diteliti oleh penulis. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif dan dibantu oleh perangkat lunak *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)*. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja; Kinerja karyawan; Lingkungan kerja



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi”. Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Bisnis dan Humaniora, Universitas Nusa Putra.

Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Kurniawan, S.T., M.Si., MM., selaku Rektor Universitas Nusa Putra Sukabumi.
2. Ibu Marina M.Pd., M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
3. Bapak Iwan S. Pd., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
4. Para Dosen Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi yang telah memberikan bekal ilmu yang tak ternilai harganya dan telah membantu kelancaran selama menjalankan studi di Universitas Nusa Putra Sukabumi.
5. Kedua orang tua saya Bapak Yayan dan Ibu Endang yang selalu mendukung, memberikan kasih sayang, semangat, serta untaian doa-doa sehingga saya merasa ter dorong untuk meraih cita-cita.
6. Kakak saya Rianti yang selalu membuat saya semangat dan tak pernah putus memanjatkan doa serta memberikan dukungan untuk menyelesaikan studi.
7. Untuk sahabat-sahabat saya Sindi dan Alifa terima kasih atas dukungan serta semangat yang diberikan.
8. Seluruh teman manajemen kelas MN20E yang selama ini telah berjuang bersama.
9. Semua pihak yang tidak disebutkan satu-persatu, terima kasih untuk semangat

dan bantuan yang telah diberikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan dan pengalaman yang dimiliki penulis. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dan mendukung guna menyempurnakan skripsi ini.

Sukabumi, Desember 2024

Annisa Febrianti



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS  
AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademik UNIVERSITAS NUSA PUTRA, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Annisa Febrianti

NIM : 20200080180

Program Studi : Manajemen

Jenis karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Nusa Putra **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS SOSIAL KABUPATEN SUKABUMI beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Nusa Putra berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Sukabumi

Pada Tanggal : Desember 2024

Yang menyatakan



(Annisa Febrianti)

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN PENULIS .....</b>	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Tujuan penelitian dan Manfaat Penelitian .....	7
1.4.1 Tujuan Penelitian .....	7
1.4.2 Manfaat Penelitian .....	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1 Kajian Teori .....	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.2 Disiplin Kerja.....	10
2.1.3 Lingkungan Kerja .....	15
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	19
2.2 Penelitian Terdahulu .....	24
2.3 Kerangka Penelitian .....	28
2.4 Hipotesis.....	29
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>30</b>
3.1 Desain Penelitian.....	30
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian .....	30
3.3 Populasi dan Sampel .....	30

3.3.1 Populasi.....	30
3.3.2 Sampel .....	31
3.4 Teknik Sampling .....	31
3.5 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data.....	31
3.5.1 Sumber Data.....	31
3.5.2 Metode Pengumpulan Data.....	32
3.6 Instrumen Penelitian.....	33
3.7 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian .....	34
3.7.1 Definisi Operasional .....	34
3.7.2 Variabel Penelitian.....	35
3.8 Teknik Analisis Data .....	35
3.8.1 Uji Instrumen Penelitian .....	35
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	36
3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda .....	37
3.8.4 Uji Hipotesis .....	38
3.8.5 Koefisien Determinasi .....	40
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>41</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	41
4.1.1 Profil Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi .....	41
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi .....	41
4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi .....	42
4.1.4 Uraian Pekerjaan.....	42
4.2 Hasil Penelitian.....	50
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	50
4.2.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	52
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	55
4.2.4 Analisis Regresi Berganda .....	58
4.2.5 Uji Hipotesis .....	60
4.2.6 Uji Simultan (Uji F).....	61
4.2.7 Koefisien Determinan (R <sup>2</sup> ).....	61
4.3 Pembahasan.....	62
4.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	62
4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	63
4.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	

Pegawai .....	64
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>66</b>
5.1 Kesimpulan.....	66
5.2 Saran.....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>68</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>71</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Rekapitulasi Nilai Kerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi .....	3
Tabel 1. 2	Data Presensi Kehadiran Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi .....	4
Tabel 1. 3	Rekapitulasi Kartu Inventaris Barang Gedung dan Bangunan .....	5
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 3. 1	Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert .....	33
Tabel 3. 2	Definisi Operasional.....	34
Tabel 4. 1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4. 2	Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4. 3	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan.....	52
Tabel 4. 4	Hasil Uji Validitas Variabel X1 dan X2.....	53
Tabel 4. 5	Hasil Uji Validitas Variabel Y .....	54
Tabel 4. 6	Hasill Uji Reliabilitas .....	55
Tabel 4. 7	Hasill Uji Normalitas.....	55
Tabel 4. 8	Hasil Uji Multikolinearitasl Coefficientsa.....	57
Tabel 4. 9	Hasil Ujil Heteroskedastisitas Coefficientsa.....	58
Tabel 4. 10	Hasil Analisis Regresi Berganda.....	59
Tabel 4. 11	Hasil Uji T Coefficientsa.....	60
Tabel 4. 12	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	61
Tabel 4. 13	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) .....	62

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1 Model Kerangka Penelitian.....28



## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1.	Lembar Kuesioner .....	71
Lampiran 2.	Tabulasi Data.....	76
Lampiran 3.	Tabel Data Penelitian Variabel Disiplin Kerja (X1) .....	78
Lampiran 4	Hasil Uji Instrumen.....	82
Lampiran 5.	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	89
Lampiran 6.	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis .....	91



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia memiliki peran strategis yang penting dalam sebuah organisasi dibandingkan dengan modal, teknologi, dan uang. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi kunci penting dalam upaya mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan. SDM merupakan elemen utama dalam organisasi karena manusia memiliki peran pengendalian yang tidak dimiliki oleh faktor lain seperti modal dan teknologi (Eri Susan, 2019).

Maka dari itu, sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Oleh karena itu, penting untuk mengelola karyawan dengan baik agar mereka dapat membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun, tantangan utama SDM pada saat ini adalah faktor atau cara untuk mempertahankan kinerja pegawai karena kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi bergantung pada kualitas SDM. Kinerja adalah kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam bentuk hasil produksi atau pelayanan kepada perusahaan. Kinerja sangat mempengaruhi kualitas sebuah perusahaan, menentukan tingkat keberhasilan perusahaan dari tahun ke tahun, yang dipengaruhi oleh standar kerja yang ditetapkan bagi sumber daya manusia (Muhammad Fahmi et al, 2020).

Tetapi di Indonesia sendiri, terjadi beberapa fenomena yang kurang baik yang terjadi di perusahaan mengenai kinerja dari SDM, yaitu rendahnya kinerja karyawan di PT. Pos Samarinda disebabkan oleh kurangnya fasilitas dan lingkungan kerja yang memuaskan, seperti ketiadaan penggunaan air conditioner yang membuat ruangan panas dan tidak nyaman, serta kurangnya ventilasi udara yang menyebabkan pengap. Hal ini mengakibatkan ketidaknyamanan bagi

karyawan dalam bekerja, yang berpotensi mempengaruhi kinerja mereka (Alexander Sampeliling et al, 2023).

Fenomena yang kedua yaitu Beberapa pegawai di Kecamatan Kalukku tidak disiplin dalam bekerja, terlambat hadir di kantor, dan meninggalkan ruangan selama jam kerja, yang mengakibatkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai dengan jumlah dan kualitas yang ditetapkan (Baharuddin et al, 2023). Dapat disimpulkan bahwa fenomena-fenomena tersebut terjadi karena kurangnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja. Langkah yang dapat diambil oleh suatu perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan mempertahankan disiplin kerja karyawan yang baik.

Disiplin kerja adalah kesediaan karyawan untuk patuh pada peraturan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Kedisiplinan ini tidak hanya menjamin kepatuhan terhadap norma-norma perusahaan, tetapi juga memastikan terjaganya tata tertib dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas, yang nantinya dapat menghasilkan kinerja optimal. Selain itu, suasana kerja yang menyenangkan yang dihasilkan dari kedisiplinan ini dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, memungkinkan mereka untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan penuh kesadaran. Sehingga, hal ini memungkinkan karyawan untuk mengembangkan diri mereka dan meningkatkan kinerja mereka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. (Syifa Pramudita Faddila et al, 2023).

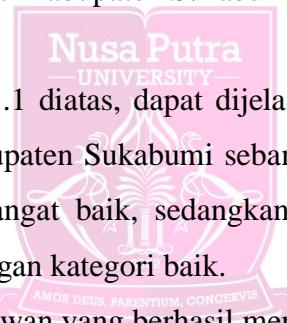
Faktor selanjutnya yaitu Lingkungan kerja, Lingkungan kerja, baik secara fisik maupun non- fisik, memiliki dampak signifikan, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Oleh karena itu, suasana dan kondisi lingkungan kerja memainkan peran krusial dalam menentukan kinerja seorang karyawan. Ketika lingkungan kerja di perusahaan mendukung, semangat kerja karyawan cenderung meningkat. Sebaliknya, ketika lingkungan kerja tidak memenuhi kebutuhan karyawan, hal ini dapat menyebabkan kebosanan, kelelahan, dan penurunan semangat kerja, yang pada akhirnya dapat menghambat karyawan dalam menjalankan tugas mereka secara efektif, mengakibatkan penurunan kinerja. (Nurul Komari et al, 2023).

Penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi. Dimana, Dinas Sosial sebagai salah satu unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah, memiliki kepemimpinan yang dipegang oleh Kepala Dinas. Kepala Dinas ini berada di bawah tanggung jawab Bupati, dengan pengawasan langsung dari Sekretaris Daerah, dengan tugas pokok yaitu melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah bidang Sosial. Berdasarkan prasurvey berupa wawancara yang penulis lakukan di Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi mengenai kinerja pegawai, mendapatkan data kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi pada tahun 2023 sebagai berikut:

**Tabel 1. 1 Rekapitulasi Nilai Kerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Perilaku Kerja
1	2023	5 Karyawan	Sangat Baik
2	2023	42 Karyawan	Baik

Sumber: Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi



Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat dijelaskan bahwa rekapitulasi kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi sebanyak 5 karyawan yang memiliki kinerja dengan kategori sangat baik, sedangkan sebanyak 42 karyawan Dinas Sosial memiliki kinerja dengan kategori baik.

Meskipun ada karyawan yang berhasil mencapai kriteria sangat baik dalam penilaian kinerja, namun masih ada karyawan yang belum mencapai standar yang diharapkan. Hal ini menyebabkan sebagian besar karyawan tetap berada dalam kategori baik. Oleh karena itu, pada tahun 2024, karyawan yang ingin meningkatkan penilaian mereka dari kriteria baik ke kriteria sangat baik harus bisa mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini tentunya membutuhkan faktor-faktor seperti tingkat disiplin kerja dan lingkungan kerja yang tinggi, yang berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan supaya karyawan menunjukkan kinerja yang baik dan konsisten.

Kemudian, berdasarkan prasurvey berupa wawancara yang telah dilakukan di Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi bahwa disiplin kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi terdapat fenomena banyaknya pegawai yang cuti dan sakit mengakibatkan berkurangnya jam kerja. Dan dalam situasi ini dapat disumsikan

bahwa kinerja yang dilaksanakan di Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi masih belum mencapai tingkat optimal. Berikut adalah tabel absensi karyawan Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi dari bulan Oktober 2023 hingga Maret 2024:

**Tabel 1. 2 Data Presensi Kehadiran Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi**

Bulan	Jumlah hari kerja	Cuti	Sakit	Izin	Jumlah absen
Oktober	22	2	6	0	8
November	22	17	7	0	24
Desember	22	0	8	0	8
Januari	22	0	14	0	14
Februari	22	0	24	0	24
Maret	22	0	22	1	23

Sumber : Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat diketahui terlihat bahwa masih ada karyawan yang absensinya belum optimal dan belum memenuhi harapan. Data menunjukkan bahwa tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan November, dengan absensi cuti mencapai 17 hari. Sedangkan untuk absensi sakit, puncaknya terjadi pada bulan Februari, mencapai 24 hari. Tingkat absensi yang tinggi, baik itu karena cuti maupun sakit, mengakibatkan pengurangan jam kerja. Dalam situasi ini, dapat diasumsikan bahwa disiplin dan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas belum mencapai tingkat optimal.

Berdasarkan penjelasan diatas, ditemukan adanya fenomena permasalahan yang merupakan masalah utama yang berkaitan dengan absensi tinggi karena cuti dan sakit, yang mengakibatkan penurunan jam kerja. Akibatnya, disiplin dan sikap karyawan dalam menjalankan tugas menjadi kurang optimal. Hal ini berkontribusi pada ketidakmampuan beberapa karyawan mencapai standar yang diharapkan, yang pada akhirnya menjadikan mayoritas karyawan tetap berada dalam kategori yang baik.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja sangat dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja mempunyai kedudukan yang penting untuk membuat kinerja karyawan meningkat, karena lingkungan kerja dapat menentukan

suasana kerja yang dirasakan para karyawan. Jika lingkungan kerja baik dapat membuat suasana kerja para karyawan nyaman dan merasa aman dengan cara memperhatikan kebersihan di tempat kerja (Heriyanto et al, 2020). Berdasarkan prasurvey berupa wawancara, didapatkan data lingkungan kerja sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Rekapitulasi Kartu Inventaris Barang Gedung dan Bangunan**

No	Jenis Barang / Nama Barang	Kondisi Bangunan (B, KB, RB)
1	Bangunan Gedung Permanen	Baik
2	Bangunan Gudang Arsiparis	Rusak Berat
3	Bangunan Gedung Tempat Ibadah Permanen	Baik
4	Bangunan Gedung Pertemuan Permanen	Baik
5	Bagunan Gedung Garasi	Baik
6	Lorong Mushola	Rusak Berat
7	Ruang Kerja Kadis	Baik
8	Ruang Kerja Sekdis	Baik
9	Ruang Kerja Kepala Bidang	Baik
10	Gudang Logistik	Baik
11	Bangunan Kamar Mandi	Rusak Berat

Sumber: Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi



Berdasarkan tabel 1.3 diatas, dapat dilihat bahwa terdapat beberapa fasilitas bangunan yang ada di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi mulai dari bangunan gedung permanen, tempat ibadah, tempat peremuan permanen, garasi, ruang kerja kadis, raung kerja sekdis, ruang kerja kepala bidang serta beberapa ruangan kerja pegawai yang memiliki kondisi bangunan baik.

Namun terdapat tiga gedung kantor yang memiliki kondisi rusak berat yaitu gudang arsip, lorong mushola, kamar mandi dalam kondisi gedung kantor yang rusak berat, serta beberapa kebocoran diruang kerja ini dapat membuat para karyawan dalam melaksanakan tugasnya menjadi kurang nyaman yang dimana nantinya akan berdampak atau menghambat pekerjaan para karyawan dan dapat mengakibatkan kinerja karyawan menjadi kurang baik, karena ketika melaksanakan pekerjaan para pegawai diperlukan kenyamanan. Dengan kondisi

bangunan yang rusak berat dikhawatirkan akan terjadi keruntuhan jika tidak segera diperbaiki.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian yang dilakukan oleh (M.Trihudiyatmanto et al, 2020) dan penelitian (Eddy Madiono Sutanto et al, 2015), yang mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi, berbeda dengan penelitian (Sesilya Kempa dkk, 2017), yang mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kemudian, terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian (Marsel Mario Minggu dkk, 2019) dan penelitian (Anggreany Hustia, 2020), yang mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian Bowo Santoso dkk (2022), yang mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa fenomena diatas dan fenomena yang terjadi di Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi, serta berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang memiliki hasil yang berbeda, penulis tertarik untuk meneliti mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah pada perusahaan, berikut masalah yang diangkat adalah:

1. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi?

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan permasalahan terkait yang sudah dijelaskan. Kemudian, dilakukan batasan masalah pada penelitian ini yang nantinya berfokus pada judul yang telah ditentukan. Sebagaimana untuk mengetahui seberapa pengaruh antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi.

### **1.4 Tujuan penelitian dan Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi.
2. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi.
3. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi.

#### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah:

1. Manfaat bagi peneliti, penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menelaah sejauh mana ilmu yang peneliti pelajari berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di lapangan.
2. Manfaat bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi untuk mencapai kinerja yang lebih maksimal lagi.
3. Manfaat bagi pihak akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menjadi bahan referensi bagi penelitian yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan atau untuk mengembangkan ide baru selanjutnya, dan menjadi bahan pertimbangan perusahaan atau instansi untuk menghadapi suatu permasalahan.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini berisikan tentang gambaran umum mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini menjelaskan tentang teori yang digunakan dalam penelitian ini. Selain itu penelitian ini berisi tentang penelitian terdahulu, kerangka penelitian terdapat hipotesis.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisi gambaran dan tahapan yang menjelaskan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, teknis pengumpulan data data, sumber data, instrument penelitian, pengujian instrumen, teknis analisis data, variable-variabel penelitian, dan metode analisis data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi gambaran hasil dan analisa, baik secara kualitatif, kuantitatif dan statistik, serta pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan kesimpulan dari keseluruhan pembahasan dan saran-saran untuk pembaca.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil pembahasan yang sudah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi. Hal ini dibuktikan dengan hasil signifikansinya  $0,039 < 0,05$  dan mendapatkan didapat thitung  $2,123$  lebih besar daripada ttabel  $2,015$  ( $2,123 > 2,015$ ).
- b. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi. Hal ini dibuktikan dengan hasil signifikansinya  $0,034 < 0,05$  dan mendapat thitung  $2,187$  lebih besar daripada ttabel  $2,015$  ( $2,123 > 2,015$ ).
- c. Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi. hal ini dibuktikan dengan uji F menunjukkan nilai F hitung  $38,834 >$  F tabel  $3,21$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0.000 < 0,05$ . Adapun nilai *Adjusted R-Square* sebesar  $0,622$  adalah proporsi pengaruh variabel X1 (disiplin kerja), dan variabel X2 (lingkungan kerja) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Artinya, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki proporsi pengaruh secara simultan terhadap kinerja sebesar  $62,2\%$ , sedangkan sisanya sebesar  $37,8\%$  ( $100\%-62,2\%$ ) merupakan proporsi pengaruh oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

#### **5.2 Saran**

Ada berbagai hal yang dapat direkomendasikan berdasarkan temuan analisis penelitian ini, antara lain:

- a. Bagi Kantor Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi

- 1) Peneliti merekomendasikan agar kantor Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi lebih memperhatikan disiplin kerja para karyawan dengan menerapkan aturan beserta sanksi yang tegas kepada pegawai, karena apabila disiplin kerja pegawai meningkat akan mengurangi dampak negatif pada kinerja karyawan karena karyawan akan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya jika karyawan memiliki disiplin yang baik.
  - 2) Peneliti merekomendasikan agar kantor Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi lebih memperhatikan dan fokus untuk melakukan renovasi terhadap perbaikan struktur gedung yang sudah mulai rusak seperti atap yang bocor dan lain- lain.
  - 3) Penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi kantor Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi untuk meningkatkan lagi kinerja para karyawannya. Karena penelitian ini menunjukkan nilai positif, yang berarti jika disiplin kerja dan lingkungan kerja ditingkatkan lagi maka kinerja juga akan meningkat.

Putra  
UNIVERSITY  
AMOR DEUS PARENTIUM, CONSERVIS
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya
- 1) Jika peneliti selanjutnya tertarik dengan topik yang sama, diharapkan dapat memperluas variabel-variabel lain, seperti motivasi, kepemimpinan dan stres kerja yang dimana belum diteliti pada penelitian ini atau sebelumnya.
  - 2) Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode penelitian yang lebih beragam seperti menambah metode observasi guna memperoleh data yang lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, W., Widyanti, R., & Husnurrofiq, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 65-82.
- Aniversari, P. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1-24.
- Candana, D. M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Ekobistek*, 1-8.
- Danisa, D., & Komari, N. KAJIAN TEORITIS LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN. *MBIC-Journal Conference*, 1(6), 989-1001.
- Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21-32.
- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113-122.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339-358.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Hidayat, R., & Anwar, S. A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 1(2), 392-401.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Inzani, F., & Baharuddin, B. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kalukku. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 45-53.

- Kusbiyanto, R., & Prijati, P. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RSUD DR MOHAMAD SOEWANDHIE SURABAYA. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 13(3).
- Mamesah, A. M., Kawet, L., & Lengkong, V. P. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3).
- Minggu, M. M., Lengkong, V. P., & Rumokoy, F. S. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(2).
- Mufida, I. I., Kurniati, R. R., & Krisdianto, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Karoseri Meizam Body Repair). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 10(2), 158-164.
- Prastyo, I. D., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2), 513-528.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Agora*, 7(1).
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 26-39.
- Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 20(1), 77-86.
- Runtunuwu, H. J., Lapian, J., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh disiplin, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pelayanan perizinan terpadu kota manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3).
- Satedjo, A. D. (2017). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. modern widya teknical cabang jayapura. *Agora*, 5(2).
- Silitonga, K. M., & Faddila, S. P. (2023). Peran Kedisiplinan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Harum Maju Mapan Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1584-1594.
- Susan, Eri. "Manajemen sumber daya manusia." *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9.2 (2019): 952-962.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal manajemen & kewirausahaan*, 17(2), 135-144.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.

- Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1-10.
- Wahab, W. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 11(2), 127-140.
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Jurnal Perspektif*, 19 (1), 32-40.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada pemkab Bondowoso). *Jurnal manajemen dan bisnis indonesia*, 4(2), 174-188.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1), 76-82.

