

SKRIPSI

**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PT PELABUHAN INDONESIA (PERSERO)
SUB REGIONAL BALI NUSA TENGGARA**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional
Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali

Oleh:

NI KADEK GITA MAHARANI

NIM: 2015744130

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2024**

SKRIPSI

**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PT PELABUHAN INDONESIA (PERSERO)
SUB REGIONAL BALI NUSA TENGGARA**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional
Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali

Oleh:

NI KADEK GITA MAHARANI

NIM: 2015744130

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2024**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Analisis Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sub Regional Bali Nusa Tenggara
2. Penulis
 - a. Nama : Ni Kadek Gita Maharani
 - b. NIM : 2015744130
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 15 Agustus 2024

Menyetujui:

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Kadek Cahya Dewi, S.T., M.Cs.

Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M.

NIP. 198409092014042001


NIP. 197612032008122001

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT PELABUHAN INDONESIA (PERSERO)
SUB REGIONAL BALI NUSA TENGGARA**



Oleh:
Ni Kadek Gita Maharani
NIM: 2015744130

Disahkan:
Ketua Penguji


Kadek Cahya Dewi, S.T., M.Cs.
NIP. 198409092014042001

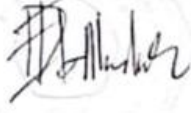

Penguji I

Penguji II


Ida Bagus Sanjaya, S.E., M.M
NIP. 196307301989031002
I Ketut Muderana, SE., M.Si.
NIP. 196212311988031012

Mengetahui,
Jurusan Administrasi Bisnis
Ketua /

Badung, 15 Agustus 2024
Prodi Manajemen Bisnis Internasional
Ketua


Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D.
NIP. 1964092291990032003
Ketut Vini Elfarsa, SE., M.M.
NIP. 197612032008122001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

As long as i try my best, everything will find its own way

Persembahan

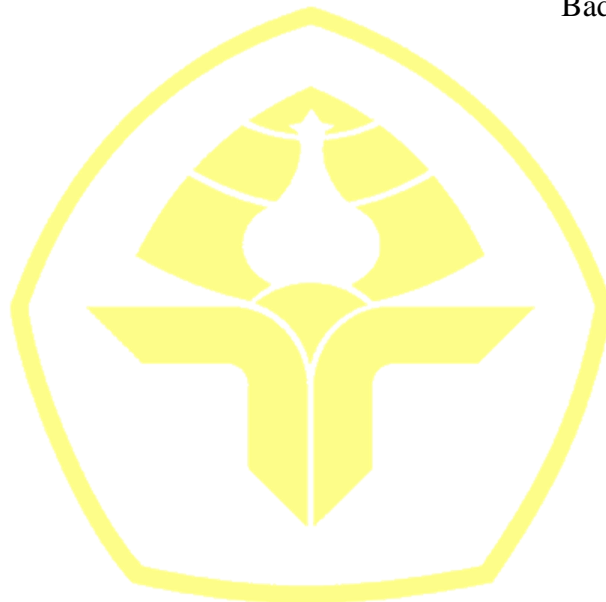
Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat-Nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sub Regional Bali Nusa Tenggara” tepat pada waktunya. Atas terselesainya skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang tua saya tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, doa, dan dukungan moril maupun materi selama penyusunan skripsi ini.
2. Kakak dan adik saya yang telah memberikan semangat dan dukungan selama proses penyusunan skripsi ini.
3. Sahabat – sahabat saya yang telah membantu dan memberikan semangat kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
4. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu sehingga terselesaikannya skripsi ini.

Skripsi ini akan akan saya persembahkan sebagai wujud penghargaan dan rasa terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saya mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk perbaikan di masa mendatang. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi positif bagi semua pihak yang membacanya.

Badung, 12 Juli 2024

Penulis



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ni Kadek Gita Maharani
NIM : 2015744130
Prodi/ Jurusan : Manajemen Bisnis Internasional/ Administrasi
Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah SKRIPSI saya dengan judul:

“Analisis Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sub Regional Bali Nusa Tenggara”

adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah SKRIPSI ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah SKRIPSI ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 15 Agustus 2024

Yang menyatakan,



Ni Kadek Gita Maharani

2015744130

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sub Regional Bali Nusa Tenggara, diketahui bahwa kinerja pegawai pada perusahaan ini perlu ditingkatkan. Faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan sampel sejumlah 54 responden dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Analisis data dan pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda, dengan uji t dan uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Diketahui bahwa variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja masing – masing berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil koefisien determinasi menunjukkan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sub Regional Bali Nusa Tenggara sebesar 40%, sedangkan sisanya ($100\% - 40\% = 60\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRACT

This research was conducted to analyze how work environment and work discipline affect employee performance at PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sub Regional Bali Nusa Tenggara, where employee performance needs improvement. Factors affecting employee performance identified in this research are work environment and work discipline. This research utilized a descriptive quantitative study and the sample for this research consisted of 54 respondents using saturated sampling technique. Multiple linier regressions is used as the data analysis and hypothesis testing utilizing t-statistical and f-statistic to determine the effect of independent variables on the dependent variable. The research found that work environment and work discipline, each has a positive and significant impact on employee performance and both work environment and work discipline simultaneously have a significant impact on employee performance. The result of the coefficient determination shows the effect work environment and work discipline on employee performance at PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sub Regional Bali Nusa Tenggara is 40%, while the remaining (100% - 40% = 60%) is influenced by other variables outside this study.

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

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

KATA PENGANTAR

Om Swastyastu,

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena dengan kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Analisis Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sub Regional Bali Nusa Tenggara tepat pada waktunya. Skripsi ini disusun untuk melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program Studi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali.

Pada kesempatan ini, penulis juga menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan serta memberikan dukungan, arahan, dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat selesai tepat pada waktunya. Oleh karena itu, penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali;
2. Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M. selaku Ketua Prodi D4 Manajemen Bisnis Internasional Politeknik Negeri Bali dan Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan, bimbingan, serta saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini;

3. Ibu Kadek Cahya Dewi, S.T., M.Cs. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan, bimbingan, serta saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini;
4. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang tidak dapat disebutkan namanya satu per satu, yang telah mendidik dan memberikan pengetahuan yang berguna untuk dapat digunakan dalam penyusunan skripsi ini;
5. Orang tua penulis yang dengan penuh kasih sayang telah memberikan dukungan baik secara moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini pada tepat waktu;
6. Semua teman-teman yang telah memberikan semangat dan motivasi kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Dengan segala keterbatasan, penulis sepenuhnya menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Untuk itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak khususnya para pembaca demi kesempurnaan penulisan ini. Akhir kata, penulis ucapkan permohonan maaf apabila terdapat kesalahan yang tidak disengaja dalam penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan para pembaca.

Badung, 12 Juli 2024

Ni Kadek Gita Maharani

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	14
1.3 Tujuan Penelitian.....	15
1.4 Manfaat Penelitian.....	15
1.5 Sistematika Penulisan.....	16
BAB II KAJIAN PUSTAKA	19
2.1 Landasan Teori	19
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.1.2 Kinerja Pegawai.....	24
2.1.3 Lingkungan Kerja	29
2.1.4 Disiplin Kerja.....	33
2.2 Penelitian Sebelumnya (Kajian Empirik).....	36
2.3 Kerangka Konsep dan Hipotesis	41
2.3.1 Kerangka Konsep.....	41

2.3.2	Hipotesis.....	43
BAB III	METODE PENELITIAN	50
3.1	Tempat Penelitian.....	50
3.2	Jenis Penelitian	50
3.3	Objek Penelitian	51
3.4	Populasi dan Sampel	51
3.5	Variabel Penelitian	52
3.5.1	Variabel Penelitian.....	52
3.5.2	Definisi Operasional Variabel.....	54
3.6	Data Penelitian	55
3.6.1	Jenis Data.....	55
3.6.2	Sumber Data	56
3.6.3	Metode Pengumpulan Data.....	57
3.7	Uji Instrumen Penelitian.....	58
3.7.1	Uji Validitas.....	58
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	58
3.8	Teknik Analisis Data	59
3.8.1	Analisis Statistik Deskriptif	59
3.8.2	Uji Asumsi Klasik.....	60
3.8.3	Analisis Regresi Linier Berganda	61
3.8.4	Uji Hipotesis.....	62
3.8.5	Koefisien Determinasi (R^2).....	63
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	64
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	64
4.1.1	Sejarah Berdirinya	64
4.1.2	Visi dan Misi.....	67
4.1.3	Logo Perusahaan	68
4.1.4	Bidang Usaha.....	69
4.1.5	Struktur Organisasi	71
4.2	Hasil Analisis dan Pembahasan.....	73
4.2.1	Karakteristik Responden.....	73

4.2.2	Deskripsi Variabel Penelitian	76
4.2.3	Hasil Pengujian Instrumen.....	85
4.2.4	Uji Asumsi Klasik.....	87
4.2.5	Analisis Regresi Linier Berganda	91
4.2.6	Uji Hipotesis.....	93
4.2.7	Koefisien determinasi	99
4.2.8	Pembahasan.....	99
4.3	Implikasi Penelitian	113
4.3.1	Implikasi Teoritis	113
4.3.2	Implikasi Praktis	115
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		117
5.1	Kesimpulan.....	117
5.2	Saran.....	118
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		



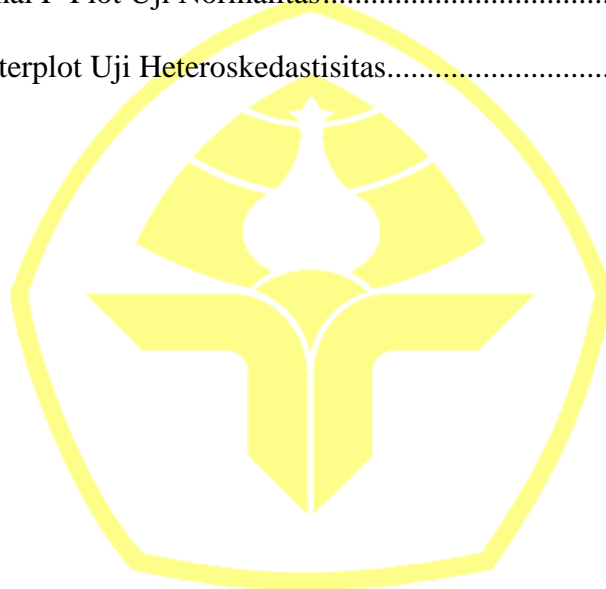
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Capaian KPI Perusahaan Tahun 2020-2024	3
Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Pegawai Tahun 2023	5
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya (Kajian Empirik)	36
Tabel 3.1 Skala Likert Pada Metode Pengumpulan Data	57
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	54
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia	74
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	75
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	76
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Untuk Lingkungan Kerja ...	78
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Untuk Disiplin Kerja.....	81
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Untuk Kinerja Pegawai	83
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	86
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	87
Tabel 4.10 Hasil Uji One Sample Kolmogorov Smirnov	89
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	89
Tabel 4.12 Hasil Uji Glejser	91
Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	92
Tabel 4.14 Hasil Uji t (Parsial)	94
Tabel 4.15 Hasil Uji F (Simultan).....	97
Tabel 4.16 Hasil Koefisien Determinasi	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep	43
Gambar 4.1 Logo PT Pelabuhan Indonesia (Persero).....	68
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sub Regional Bali Nusa Tenggara.....	72
Gambar 4.3 Normal P-Plot Uji Normalitas.....	88
Gambar 4. 4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	90



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Formulir Bimbingan Skripsi
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Karakteristik Responden
- Lampiran 4 Hasil Tabulasi Data
- Lampiran 5 Hasil Uji Instrumen
- Lampiran 6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t
- Lampiran 9 Hasil Uji F (Simultan)
- Lampiran 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi
- Lampiran 11 Tabel T
- Lampiran 12 Tabel F
- Lampiran 13 Hasil Luaran Penelitian
- Lampiran 14 Surat Keterangan Penggunaan Karya Mahasiswa
- Lampiran 15 *Letter of Acceptance*
- Lampiran 16 Riwayat Hidup Peneliti

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan yang didirikan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Pencapaian tujuan ini bergantung pada peran sumber daya manusia yang menjadi faktor utama dalam mengatur jalannya perusahaan. Perusahaan dibentuk dengan visi untuk kepentingan manusia dan dalam menjalankan misinya, perusahaan dikelola dan dijalankan oleh manusia. Manusia dianggap sebagai aset yang penting karena meskipun teknologi berkembang pesat, manusia tetap menjadi elemen kunci yang mengoperasikan teknologi tersebut.

Dalam menjalankan usahanya, perusahaan perlu mengalokasikan sebagian besar upayanya untuk pengelolaan sumber daya manusia sebesar 75%, sementara 10% dialokasikan untuk peralatan dan teknologi, dan sisanya sebesar 15% untuk sistem perencanaan. (Tyas & Sunuharyo, 2018). Berdasarkan persentase alokasi tersebut, peran manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Selain memiliki keterampilan dan keahlian, tenaga kerja juga diharapkan memiliki kemauan serta tekad untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada faktor sumber daya manusia, dimana diperlukan interaksi dan koordinasi yang dirancang untuk menghubungkan tugas-tugas oleh individu maupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia adalah faktor kunci dalam meningkatkan kinerja suatu perusahaan atau organisasi (Hasibuan, 2016). Untuk mewujudkan tujuan perusahaan tersebut, maka salah satu upaya yang harus dilakukan adalah dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam setiap perusahaan atau organisasi diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus memiliki keterampilan atau keahlian yang handal untuk melaksanakan pekerjaan mereka, karena dengan keterampilan yang handal tersebut dapat secara langsung meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi sangat tergantung pada kinerja dari pegawainya, isu utama terkait efektivitas perusahaan yang menjadi perhatian manajemen organisasi adalah kinerja pegawai. Dalam prosesnya, prestasi perusahaan ataupun kinerja perusahaan mengalami fluktuasi seiring dengan naik turunnya kinerja pegawai perusahaan itu sendiri. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara pegawai dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut (Bernardin & Rusell, 2016) kinerja merupakan hasil dari tugas-tugas pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi selama

periode waktu tertentu, yang mencerminkan sejauh mana mereka berhasil memenuhi persyaratan pekerjaan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

PT Pelabuhan Indonesia (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam jasa layanan operator terminal pelabuhan. Perusahaan ini bertanggung jawab atas berbagai aspek seperti perencanaan, pembangunan, pengoperasian, hingga pemeliharaan fasilitas pelabuhan. Dari sisi ekonomi, PT Pelabuhan Indonesia (Persero) memiliki jasa-jasa kepelabuhanan antara lain, pelayanan jasa kapal (pandu, tunda, dan tambat), pelayanan jasa barang (dermaga, gudang, dan lapangan penumpukan), embarkasi dan debarkasi penumpang domestik maupun penumpang internasional, rupa-rupa usaha (pas pelabuhan, pelayanan jasa air dan listrik) dan properti (sewa lahan). Berikut adalah data capaian KPI PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sub Regional Bali Nusa Tenggara periode 2020 - 2023.

Tabel 1.1 Capaian KPI Perusahaan Tahun 2020 - 2023

No	Tahun	Bobot (Nilai minimum yang harus dicapai)	Nilai KPI (%)
1	2020	100	99,70
2	2021	100	93,84
3	2022	100	99,39
4	2023	100	108,52

Sumber: PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sub Regional Bali Nusa Tenggara

Keterangan:

1. Istimewa (>110% - 120%)
2. Sangat Baik (>105% – 110%)
3. Baik (>90% – 105%)
4. Cukup (>80% – 90%)
5. Kurang (<80%)

Sumber: PT Pelabuhan Indonesia (Persero)

Tabel 1.1 menunjukkan perubahan capaian kinerja PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sub Regional Bali Nusa Tenggara dari tahun ke tahun. Pada tahun 2020, kinerja perusahaan hampir mencapai target dengan nilai KPI sebesar 99,70 dan termasuk ke dalam kategori baik. Meskipun, pada tahun 2021 terjadi sedikit penurunan namun masih dalam kategori baik yang mana nilai KPI sebesar 93,84. Pada tahun 2022, kinerja perusahaan kembali mendekati target dengan nilai KPI sebesar 99,39. Kemudian pada tahun 2023, kinerja perusahaan mampu melampaui target dengan nilai KPI sebesar 108,52 dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Pada rentang waktu 4 tahun terakhir, kinerja PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sub Regional Bali Nusa Tenggara menunjukkan konsistensi dalam pencapaian kinerja dengan kategori baik. Pada tahun 2023 kinerja perusahaan mampu melebihi target yang telah ditentukan. Sedangkan, pada rentang tahun 2020 - 2022 nilai KPI belum mencapai target yang ditentukan dan namun sudah masuk dalam kategori baik. Hal ini

mengindikasikan bahwa kinerja perusahaan masih memiliki ruang untuk peningkatan agar dapat mencapai target sesuai yang diharapkan.

Dengan menerapkan kedisiplinan yang tegas dan jelas maka dapat memicu semangat kerja yang tinggi di antara pegawai, sehingga muncul rasa tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan. Peraturan yang ada berperan penting dalam menciptakan tata tertib yang baik di sebuah perusahaan. Namun, di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sub Regional Bali Nusa Tenggara masih terjadi pelanggaran disiplin terkait absensi pegawai

Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Pegawai Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja/bulan	Total Hari Kerja/Bulan	Terlambat		Tidak Hadir	
					Jumlah	Persentase	Jumlah (Hari)	Persentase
1	Januari	59	22	1298	16	1,23%	196	15,10%
2	Februari	58	20	1160	45	3,88%	197	16,98%
3	Maret	58	22	1276	74	5,80%	182	14,26%
4	April	57	21	1197	37	3,09%	120	10,03%
5	Mei	58	21	1218	50	4,11%	239	19,62%
6	Juni	58	20	1160	61	5,26%	183	15,78%
7	Juli	58	20	1160	31	2,67%	152	13,10%
8	Agustus	60	22	1320	61	4,62%	195	14,77%
9	September	60	20	1200	68	5,67%	195	16,25%
10	Oktober	54	22	1188	95	8,00%	132	11,11%
11	November	54	22	1188	107	9,01%	143	12,04%
12	Desember	54	20	1080	77	7,13%	231	21,39%
Rata - Rata					60,17	5,04%	180,42	15,04%

Sumber: PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sub Regional Bali Nusa Tenggara (data diolah)

(Harahap, 2020) menerangkan “Semakin tinggi tingkat absensi akan berpengaruh terhadap rendahnya produktivitas kerja dari karyawan”. Persentase tingkat absensi karyawan dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Pranitasari & Khotimah, 2021): ketidakhadiran = jumlah

ketidakhadiran x 100% / jumlah hari kerja. Persentase keterlambatan menggunakan rumus sebagai berikut: keterlambatan = jumlah keterlambatan x 100% / jumlah hari kerja (Pranitasari & Khotimah, 2021).

Berdasarkan data pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa persentase absensi pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sub Regional Bali Nusa Tenggara menunjukkan fluktuasi yang signifikan tiap bulannya. Secara umum, tingkat absensi pegawai cukup tinggi dengan persentase tingkat ketidakhadiran sebesar 15,04% dan tingkat keterlambatan sebesar 5,04%. Bulan-bulan tertentu seperti Oktober dan November mencatatkan tingkat keterlambatan yang cukup tinggi, sementara bulan Desember memiliki tingkat absensi paling tinggi sebesar 21,39%.

(Gresida & Utama, 2019) mengemukakan bahwa rata-rata tingkat absensi 2-3 persen per bulan masih dianggap baik, absensi 15-20 persen per bulan menunjukkan disiplin kerja yang buruk dan tidak layak di dalam perusahaan. Kedisiplinan pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sub Regional Bali Nusa Tenggara perlu menjadi fokus utama dalam upaya dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja di perusahaan. Tingkat absensi yang tinggi tidak hanya menciptakan ketidakstabilan dalam jadwal kerja, tetapi juga peningkatan beban kerja pada pegawai yang hadir serta mengakibatkan keterlambatan dalam pemenuhan tugas-tugas. Tingkat absensi yang tinggi akan berdampak negatif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sub Regional Bali Nusa Tenggara pada tanggal 22 Januari 2024 diketahui bahwa kinerja pegawai masih belum optimal terlihat dari terjadinya penumpukan pekerjaan sehingga mengakibatkan pekerjaan selesai tidak tepat pada waktunya. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa masalah diantaranya yang paling berpengaruh adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Menurut (Hasibuan, 2016) kedisiplinan adalah dorongan dan kesadaran individu untuk patuh terhadap semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan aspek yang harus ditanamkan dalam setiap pegawai, kesadaran pegawai diperlukan untuk mematuhi aturan yang ada. Aturan ini sangat penting sebagai panduan bagi pegawai untuk mencerminkan ketertiban yang baik dalam perusahaan. Perusahaan juga harus memastikan bahwa aturan tersebut mudah dipahami dan berlaku untuk semua pegawai (Hasibuan, 2016).

Berdasarkan hasil observasi penulis di lapangan, fenomena yang umum terjadi adalah masih banyaknya pegawai yang datang kerja terlambat secara terus-menerus. Hal ini dapat menjadi masalah serius karena keterlambatan dapat mengganggu jadwal kerja dan produktivitas tim secara keseluruhan. Selain itu, pegawai juga sering istirahat melebihi batas waktu yang ditentukan sehingga dapat mengganggu waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Selanjutnya, pola pulang kerja pegawai yang lebih awal dari jam

kerja yang ditetapkan juga menjadi masalah yang mengakibatkan ketidakseimbangan beban kerja antara sesama rekan kerja.

Selain itu, terdapat juga masalah terkait pegawai yang meninggalkan kantor saat jam kerja tanpa sepengetahuan dari atasan atau pimpinan. Hal ini dapat mengganggu kelancaran operasional tim dan koordinasi tim, terutama jika kehadiran atau keterlibatan pegawai tersebut dianggap penting dalam penyelesaian suatu pekerjaan tertentu. Hal tersebut juga mencerminkan kurangnya disiplin dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya.

Di kasus lain, kebiasaan pegawai yang sering menunda pekerjaan sehingga terjadi penumpukan pekerjaan dan mengakibatkan kinerja pegawai menurun. Selain itu, kurangnya rasa hormat terhadap pegawai yang memiliki jabatan atau posisi lebih tinggi tercermin dalam kebiasaan memanggil yang bersangkutan dengan nama langsung. Pegawai terkadang menganggap dirinya sangat akrab dengan atasannya sehingga menimbulkan kurangnya rasa hormat terhadap atasan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai belum memahami etika kerja yang tepat.

Berdasarkan wawancara dengan Administrator II SDM pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sub Regional Bali Nusa Tenggara, beliau mengungkapkan bahwa sudah seharusnya suatu perusahaan atau organisasi memperhatikan lingkungan kerja baik fisik dan non fisik guna menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif. Namun, fenomena yang ada pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sub Regional Bali Nusa Tenggara masih

belum seperti yang diharapkan pegawai. Berikut merupakan fasilitas dan perlengkapan kerja yang tersedia di lingkungan kerja pegawai.

Tabel 1.3 Fasilitas dan Perlengkapan Kerja Perusahaan Tahun 2024

No	Fasilitas dan Perlengkapan Kerja	Jumlah	Kondisi (Kurang Baik/ Sedang/ Baik)
1	Mesin Printer	5	Kurang Baik
2	Mesin <i>Scanner</i>	1	Sedang
3	Mesin <i>Fotocopy</i>	1	Baik
4	TV Ruang Rapat	2	Kurang Baik
5	Proyektor	2	Baik
6	Komputer	55	Baik
7	Meja Kerja	52	Baik
8	Jaringan Internet	2	Baik
9	Pendingin Ruangan	7	Kurang Baik
10	Mesin Air	3	Kurang Baik
11	Mushola	1	Baik
12	Toilet	3	Baik
13	Kantin	1	Kurang Baik
14	Tempat Parkir	2	Baik

Sumber: PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sub Regional Bali Nusa Tenggara

Tabel 1.3 mencakup fasilitas dan perlengkapan kerja yang tersedia di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sub Regional Bali Nusa Tenggara, beserta jumlah dan kondisinya pada tahun 2024. Terdapat beberapa fasilitas dan perlengkapan kerja dalam kondisi kurang baik, seperti mesin printer, tv ruang rapat, pendingin ruangan, mesin air, dan kantin pegawai. Mesin printer dikatakan kurang baik karena hanya berfungsi dengan baik pada beberapa divisi sehingga dapat mengganggu produktivitas pegawai,

sementara tv di ruang rapat kondisinya kurang baik karena sering mati secara tiba-tiba sehingga mengurangi efektivitas presentasi dan komunikasi dalam suatu rapat atau pertemuan.

Selain itu, pendingin ruangan dan mesin air yang tidak berfungsi dengan baik yang kemudian dapat berpengaruh kepada kenyamanan pegawai. Selanjutnya, kantin pegawai yang jumlahnya hanya satu, kurang terjaganya kebersihan kantin, dan tempat duduk yang kurang nyaman untuk duduk atau bersantai selama istirahat. Terdapat pula fasilitas dan perlengkapan kerja dalam kondisi sedang dan baik yakni mesin *scanner*, mesin *fotocopy*, proyektor, komputer, meja kerja, jaringan internet, mushola, dan toilet.

(Sedarmayanti, 2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat bagi sekelompok orang bekerja yang dilengkapi dengan fasilitas pendukung yang tersedia untuk mencapai tujuan perusahaan. Selanjutnya, lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Pada dasarnya setiap pegawai menginginkan lingkungan kerja yang nyaman agar dapat menciptakan hasil kerja yang optimal. Meskipun lingkungan kerja tidak terlibat langsung dalam proses kerja suatu perusahaan, namun pengaruh langsung lingkungan kerja tersebut terasa pada para pegawai yang menjalankan proses kerja tersebut.

Lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi fisik yang berada sekitar tempat atau lokasi kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik

secara langsung atau tidak langsung. Hal ini termasuk fasilitas kantor, tata letak ruangan, peralatan yang mendukung pekerjaan, temperatur, sirkulasi udara, kebersihan, bau-bauan (Sedarmayanti, 2017).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi diketahui bahwa lingkungan kerja fisik pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sub Regional Bali Nusa Tenggara masih kurang terlihat dari belum memadai dan tertatanya ruang kerja sehingga dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Terdapat beberapa pegawai baru yang hingga satu bulan bekerja belum mendapatkan meja kerja yang memadai, hal ini menunjukkan bahwa aspek lingkungan kerja yaitu fasilitas kantor masih belum terpenuhi.

Selain itu, ruang kerja yang sempit dan kurang teratur serta tumpukan arsip yang tersebar di berbagai tempat dinilai sebagai faktor penghambat produktivitas pegawai. Kondisi ruang kerja yang tidak memadai mampu membuat pegawai merasa tidak nyaman dan sulit untuk berkonsentrasi sepenuhnya pada pekerjaan mereka. Tumpukan arsip tidak hanya mengganggu tata letak ruangan tetapi juga memperlambat akses terhadap informasi menjadi sulit dan memakan waktu.

Selanjutnya, kurangnya sirkulasi udara yang baik akibat tidak berfungsinya beberapa ventilasi udara yaitu jendela dianggap sebagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Udara yang tidak segar dapat mengakibatkan pegawai merasa cepat lelah dan kurang fokus pada

pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu aspek dalam lingkungan kerja fisik yakni sirkulasi udara dikatakan masih belum baik.

Keberadaan asap rokok di dalam ruangan dapat mengganggu kenyamanan pegawai dan termasuk ke dalam aspek bau-bauan pada lingkungan kerja yang perlu diperhatikan. Hal ini dapat berdampak pada kesehatan pegawai, konsentrasi dan fokus kerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pada Laporan Keberlanjutan atau *Sustainability Report* oleh (Pelindo, 2022) terkait kebijakan dan kegiatan yang mendukung terciptanya udara bersih salah satunya adalah dengan menyediakan ruangan khusus untuk merokok seperti ruang tambahan khusus untuk merokok di luar gedung dan taman di sekitar gedung. Namun, pada kenyataannya di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sub Regional Bali Nusa Tenggara belum terdapat fasilitas ruangan khusus atau *smoking area* yang dimaksud. Banyak pegawai yang masih sering merokok di dalam ruangan sehingga berpengaruh kepada pegawai lainnya.

Lingkungan kerja non fisik mencakup kondisi lingkungan di tempat kerja yang berupa hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang baik antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) dan hubungan antar sesama rekan kerja (hubungan horizontal). Dengan terciptanya hubungan yang harmonis, maka pegawai akan merasa nyaman dan betah di tempat kerja yang kemudian dapat berdampak positif pada pelaksanaan pekerjaan dengan baik

Selain lingkungan kerja fisik, berdasarkan wawancara dengan Administrator II SDM diketahui juga lingkungan kerja non fisik di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sub Regional Bali Nusa Tenggara seperti hubungan antara sesama rekan kerja sering kali menjadi keluhan diantara sesama pegawai. Sebagai contoh beberapa pegawai menyampaikan keluhan terkait keterlambatan rekan – rekan kerja mereka dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga terjadi penumpukan berkas yang harus dibuat. Situasi seperti ini dapat menimbulkan ketidaknyamanan di antara sesama pegawai dan memunculkan konflik interpersonal. Hal seperti ini menimbulkan kesan kurang baik dalam diri pegawai sehingga memunculkan masalah antara sesama rekan kerja. Masalah keterlambatan dan penumpukan berkas menunjukkan kurangnya komunikasi dan kerja sama tim sehingga terjadi gangguan dalam menciptakan hubungan horizontal yang harmonis antara sesama rekan kerja.

Hal ini sesuai dengan pendapat (Sinambela, 2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja individu maka semakin tinggi kinerjanya. Pendapat lain menurut (Sunuharyo et al., 2016) menyatakan lingkungan kerja yang buruk akan berpengaruh kepada karyawan dan berakibat pada penurunan kinerja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Kirana et al., 2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai di CV. Mertanadi. Penelitian lainnya

yang dilakukan oleh (Kusmiyatun & Sonny, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT Resindo, Jakarta Selatan. Selanjutnya, penelitian oleh (Putri & Leksono, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan, Kabupaten Nganjuk. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang diterapkan maka dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sub Regional Bali Nusa Tenggara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- 1.2.1 Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia Sub Regional Bali Nusa Tenggara?
- 1.2.2 Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia Sub Regional Bali Nusa Tenggara?

1.2.3 Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia Sub Regional Bali Nusa Tenggara?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1.3.1 Untuk menganalisis adakah pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia Sub Regional Bali Nusa Tenggara.

1.3.2 Untuk menganalisis adakah pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia Sub Regional Bali Nusa Tenggara.

1.3.3 Untuk menganalisis adakah pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia Sub Regional Bali Nusa Tenggara.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pemahaman terkait lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Serta sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang terkait.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Melalui penelitian ini penulis dapat mempraktikkan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah wawasan serta memperdalam pemahaman dalam bidang yang diteliti.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan pembuatan peraturan baru mengenai beberapa aspek dari lingkungan kerja. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan sebagai bahan evaluasi ketegasan sanksi dalam peraturan disiplin kerja PT Pelabuhan Indonesia Sub Regional Bali Nusa Tenggara. Adapun luaran yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah infografis terkait lingkungan kerja dan disiplin kerja.

c. Bagi Politeknik Negeri Bali

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dan referensi untuk penelitian berikutnya yang serupa.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi yang berjudul “Analisis Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sub Regional Bali Nusa Tenggara” adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan dasar – dasar yang melatarbelakangi penelitian ini, rumusan masalah, menetapkan tujuan penelitian, menguraikan manfaat yang diharapkan dari penelitian, serta memberikan gambaran tentang sistematika penulisan yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan teori-teori yang menjadi dasar dalam penulisan penelitian yang diambil dari berbagai sumber yaitu: kinerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai lokasi penelitian, jenis penelitian, objek penelitian, populasi dan sampling, sumber data, jenis data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, serta teknik analisis data.

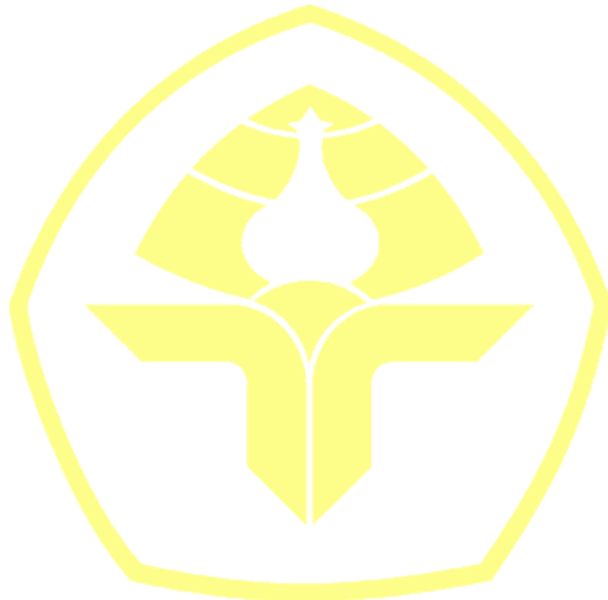
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan gambaran umum, logo, visi dan misi, serta struktur organisasi dari PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sub Regional Bali Nusa Tenggara. Selanjutnya berisi mengenai karakteristik responden, deskripsi jawaban responden dan analisis mengenai

bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini menyajikan kesimpulan dan saran terkait dengan masalah yang dihadapi oleh perusahaan.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian* (Vol. 106, Nomor 12).
- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(2), 22–32.
- Bernardin, H. J., & Rusell, J. E. . (2016). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Irwin McGraw-Hill.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Dunlap, J. C., & Lowenthal, P. R. (2016). Getting Graphic About Infographics: Design Lessons Learned from Popular Infographics. *Journal of Visual Literacy*, 35(1), 42–59. <https://doi.org/10.1080/1051144X.2016.1205832>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1). <https://doi.org/10.58217/joce-ip.v18i1.370>
- Gerungan, D., Mandey, S., & Walangitan, M. D. (2017). Pengaruh Etika Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area

- Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1607–1617.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gresida, P., & Utama, M. (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(10).
- Harahap, T. A. (2020). Analisis Tingkat Absensi dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Palmanco Inti Sawit Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 5(1), 70–88.
<https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/jubisco/article/view/653>
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hayati. (2019). Kesehatan Mental Karyawan di Lingkungan Pekerjaan. Sebuah Studi pada Divisi Support Perusahaan Multinasional. *Fakultas Psikologi Universitas Borobudur*, 8(2), 44–54.
- Hulu, S. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Boto Mozoi kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 9(4), 332–341.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Kirana, I. B. G. A., Sriathi, A. A. A., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company. *European Journal of Business and*

Management Research, 7(3), 26–30.

<https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.3.1396>

Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 6(1), 297–309.

<https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>

Kusmiyatun, S. D., & Sonny. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MPM Finance. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 741–753.

<https://doi.org/10.56070/cakrawala.v30i1.7>

Lase, H., & Zega, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 1(2), 206–217. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.35>

Lestari, Y., Mulia, F., & Norisanti, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank OCBC NISP Cabang Cibadak-Sukabumi (Survey Pada Karyawan Bank OCBC NISP Cabang Cibadak). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 246–254.

Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Accounting and Management Journal, 12(2), 11–19.

<https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>

Masharyono, M., & Sumiyati, & S. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Dilihat Dari Gender. *Journal of Business Management Education*, 6(1), 6–10.

<http://www.tribunnews.com/nasional2020/02/1>

Mauli, M., & Wijayanto, P. (2021). Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(2), 195–203.

Muslih, M., & Hardani, R. T. S. (2022). Effect of Work Environment and Workload on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 23–35. <https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.24>

Nainggolan, H., Ulya, Z., Kusumadewi, R. N., Selasi, D., Wahyuningsih, R. S. H., Setiawan, R., Andriani, D., Rusmardiana, A., Permata, S., Abdullah, Wahidayanti, Sofyanty, D., Utami, N. E., Sipayung, B., & Ridwan, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Implementasi* (Vol. 1, Nomor 1). Eureka Media Aksara.

Nasir, M., Murfat, M. Z., Basalamah, J., & Basalamah, A. (2020). An Analysis of Work Discipline, Work Environment and Employment Satisfaction Towards Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/10.18196/mb.11188>

Nitisemito, A. S. (2017). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.

Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. In *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional* (Vol. 3, Nomor 1).

Pelindo. (2022). *Laporan Keberlanjutan Pelindo Tahun 2022*.

Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>

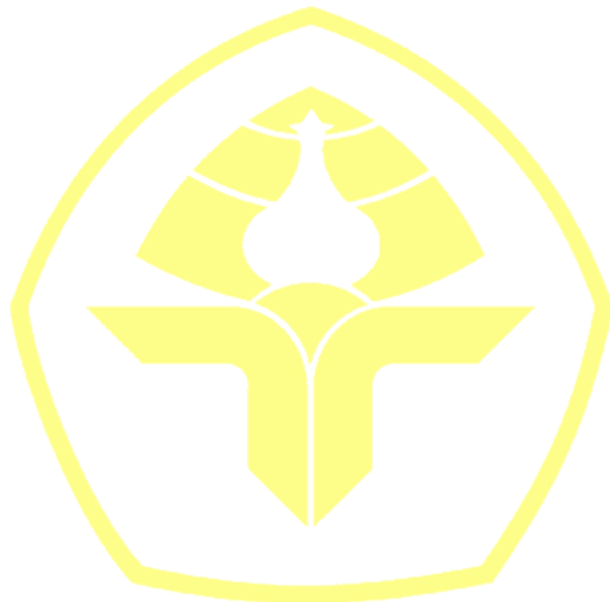
- Purba, D. C., Lengkong, V. P. ., & Loindong, S. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 841–850.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154–159. <https://doi.org/10.55903/juria.v1i3.32>
- Putri, L. D., & Leksono, P. Y. (2022). Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Berbasis Wfh di Kantah Kabupaten Nganjuk. 591–599.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Murai Kencana.
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Suryani & S. Damayanti (ed.)). PT Bumi Aksara.
- Siswanto, B. (2018). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.

- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–486. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Sunarno, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Kinerja*, 3(02). <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1554>
- Sunuharyo, B. S., Eka S, D. S., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(1), 148–156.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 172–180(1), 174.
- Usman, H., & Akbar, S. P. (2017). *Metodologi Penelitian Sosial*. PT Bumi Aksara.
- Wicaksono, W., Narimawati, U., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H. (2022). The Effect of Work Discipline And Work Environment On Employee Performance At PT. Pancaran Karya Citra Jakarta. *International Journal of*

Education, Information Technology and Others (IJEIT), 5(2), 389–399.

<https://peneliti.net/index.php/IJEIT>

Yuliani, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI