



Contents lists available at Jurnal IICET

**Jurnal Konseling dan Pendidikan**

ISSN: 2337-6740 (Print) ISSN: 2337-6880 (Electronic)

Journal homepage: <http://jurnal.konselingindonesia.com>



## Peran lingkungan dan budaya dalam upaya meningkatkan disiplin kerja

**I Nyoman Marayasa**

Universitas Pamulang, Indonesia

### Article Info

#### Article history:

Received Jul 15<sup>th</sup>, 2022

Revised Aug 24<sup>th</sup>, 2022

Accepted Sep 17<sup>th</sup>, 2022

#### Keyword:

Disiplin kerja,  
Peran lingkungan,  
Peran Budaya

### ABSTRACT

Disiplin kerja merupakan faktor utama dalam menjalankan aktifitas pekerjaan, sehingga harapan perusahaan dapat tercapai dengan baik yang membutuhkan keterlibatan semua pihak, terutama pihak-pihak yang terdapat dalam lingkungan perusahaan itu sendiri, karena lingkungan inilah sangat mempengaruhi baik dan tidaknya perusahaan. Berkaitan dengan hal tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis dan menjelaskan tentang adanya peran lingkungan dan budaya dalam meningkatkan disiplin kerja. Secara metodologis, penelitian ini berbasis kuantitatif dengan menggunakan statistic regresi linear berganda. Metode penggalan sampel menggunakan metode purposive dengan jumlah sampel sebanyak 135 orang pegawai Pusat Teknologi Bahan Bakar Nuklir (PTBBN) Badan Tenaga Nuklir Nasional. Dalam mengumpulkan data, digunakan metode angket, sehingga diperoleh skala jawaban. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa nilai lingkungan dan budaya secara parsial dan simultan berada pada kategori signifikan. Artinya, lingkungan kerja dan budaya dapat mendorong terciptanya disiplin kerja yang baik.



© 2022 The Authors. Published by Indonesian Institute for Counseling, Education and Therapy (IICET). This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

### Corresponding Author:

I Nyoman Marayasa,  
Universitas Pamulang

Email: [dosen00569@unpam.ac.id](mailto:dosen00569@unpam.ac.id)

## Pendahuluan

Di era globalisasi ini sumber daya manusia merupakan objek yang sangat penting untuk dibicarakan, karena sumber daya manusia mempunyai peran yang dapat mengarahkan, mengelola dan melaksanakan aktivitas organisasi atau instansi, tanpa adanya sumber daya manusia dalam suatu organisasi berarti tidak ada pula kegiatan tersebut (Chaerudin et al., 2020). Oleh sebab itulah diperlukan cara dan upaya untuk mendorong atau merangsang setiap tenaga kerja agar bekerja seoptimal mungkin sesuai bidang tugasnya masing-masing.

Semakin ketatnya persaingan di era globalisasi yang memungkinkan terbukanya peluang persaingan bebas di semua sektor, peranan sumber daya manusia sebagai penentu utama mampu tidaknya bersaing secara dinamis dan menguntungkan semakin dirasakan arti pentingnya. Bagaimanapun manusia sebagai sebuah sumber daya memiliki keinginan untuk menjadi mitra dan dianggap penting oleh perusahaan (Nedler dalam Nurgahaningsih, 2021). Sektor pelayanan publik diselenggarakan oleh Instansi Pemerintah dewasa ini, juga berupaya mempertahankan kredibilitasnya di tengah arus globalisasi, dengan mempersiapkan sumber daya manusia dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai sumber daya Aparatur Sipil Negara yang melaksanakan fungsi pelayanan masyarakat yang lebih profesionalisme dan tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi.

Badan Tenaga Nuklir Nasional, (BATAN) adalah Lembaga Pemerintah Non Kementrian Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang penelitian, pengembangan, dan pemanfaatan tenaga nuklir. Tugas pokok BATAN adalah melaksanakan tugas pemerintahan di bidang penelitian, pengembangan dan pemanfaatan tenaga nuklir sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan

yang berlaku (Dhika & Destiawati, 2015). Kegiatan pengembangan dan pengaplikasian teknologi nuklir di Indonesia diawali dari pembentukan Panitia Negara untuk Penyelidikan Radioaktivitas tahun 1954. Panitia Negara tersebut mempunyai tugas melakukan penyelidikan terhadap kemungkinan adanya jatuhnya radioaktif dari uji coba senjata nuklir di lautan Pasifik.

Dengan memperhatikan perkembangan pendayagunaan dan pemanfaatan tenaga atom bagi kesejahteraan masyarakat, maka melalui Peraturan Pemerintah No. 65 tahun 1958, pada tanggal 5 Desember 1958 dibentuklah Dewan Tenaga Atom dan Lembaga Tenaga Atom (LTA), yang kemudian disempurnakan menjadi Badan Tenaga Atom Nasional (BATAN) berdasarkan UU No. 31 tahun 1964 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Tenaga Atom. Selanjutnya setiap tanggal 5 Desember yang merupakan tanggal bersejarah bagi perkembangan teknologi nuklir di Indonesia dan ditetapkan sebagai hari jadi BATAN.

Dalam perjalanannya sebagai lembaga pemerintah non kementerian yang bergerak dibidang riset dan teknologi, tentunya banyak sekali masalah yang dihadapi BATAN sebagai sebuah lembaga yang menaungi banyak SDM. Sebagaimana kita tahu SDM adalah aset perusahaan yang harus tetap dijaga agar nantinya perusahaan dapat berjalan dan beroperasi dalam mengoptimalkan fungsi SDM kedisiplinan SDM tentu menjadi salah satu konsen dalam perusahaan karena disiplin kerja pegawai akan sangat mempengaruhi banyak penilaian, baik segi produktivitas, kinerja maupun penilaian yang sifatnya tidak tercatat. Dalam disiplin kerja terdapatnya banyak factor yang mempengaruhinya seperti lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan bagian dari desain pekerjaan yang dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi, dan memastikan organisasi menjadi tempat yang bagus serta kondusif untuk bekerja

Pada prakteknya lingkungan kerja di Pusat Teknologi Bahan Bakar Nuklir (PTBBN) penulis merasa masih kurang baik karna masih adanya senioritas dan masih memandang jabatan untuk komunikasi, membuat lingkungan kerja di Badan Tenaga Nuklir Indonesia kurang baik. Seperti wawancara yang penulis lakukan oleh 10 orang pegawai Pusat Teknologi Bahan Bakar Nuklir (PTBBN) dimana mayoritas pegawai yang diwawancarai menjawab bahwa lingkungan kerja, hubungan antar pegawai, hubungan atasan dengan pegawai.

Dari data diatas menunjukan bahwa kurang baiknya lingkungan kerja di lembaga Badan Tenaga Nuklir Nasional terlihat dari banyaknya pegawai menjawab tidak setuju. Hal ini memungkinkan untuk pegawai berperilaku tidak disiplin dan pastinya akan berpengaruh terhadap performa pegawai tersebut. Selain dari lingkungan kerja budaya organisasi juga dapat mempengaruhi disiplin kerja. Budaya organisasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena setiap perusahaan pasti memiliki budaya organisasi yang berbeda dengan perusahaan lain. Budaya organisasi dalam suatu perusahaan terbentuk melalui pendiri organisasi sejak pertama kali organisasi dibentuk dan akan terus ada selama organisasi tersebut berlangsung serta tidak menutup kemungkinan akan mengalami perubahan sesuai dengan perkembangan dari organisasi itu sendiri.

Dalam lembaga Badan Tenaga Nuklir Nasional banyak sekali budaya – budaya yang kurang baik yang masih kerap ditemukan dalam perjalanan lembaga ini berdiri seperti, kurang sehatnya persaingan untuk menaiki jabatan teratas, dan juga kurangnya rasa kerjasama antar bagian ke bagian lainnya yang penulis rasa harusnya budaya ini dapat dibentuk dengan baik. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara kepada sebagian pegawai mengenai budaya organisasi di lembaga Badan Tenaga Nuklir Nasional. Dari data yang penulis paparkan diatas kurang lebih dari 36 pernyataan menyatakan budaya organisasi disini kurang baik dan kurang mendukung terhadap pegawai. Dua hal diatas tentunya dapat berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pegawai yang mana kedisiplinan kerja akan sangat berpengaruh pada performa lembaga.

Disiplin kerja sendiri merupakan factor terpenting dalam lembaga, dimana disiplin kerja berhubungan langsung dengan tingkat kehadiran, tingkat kerapihan, dan penilaian – penilaian lain yang tentunya akan berpengaruh terhadap performa lembaga. Pada lembaga ini penululis menemukan banyaknya pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan dan sifatnya semakin meningkan dari tahun ke tahun. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pribadi & Herlena (2016) menyebutkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara budaya suatu organisasi dengan tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan oleh karyawannya. Dalam penelitian kali ini, selain mengkaji mengenai budaya organisasi, akan dikaji juga mengenai peran lingkungan serta bagaimana upaya untuk meningkatkan disiplin kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk meneliti mengenai peran lingkungan dan budaya dalam upaya meningkatkan disiplin kerja.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Mardiana didalam Sudaryo (2018) dalam Nurmayaputri & Gilang (2020) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan

alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana seorang pekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok) (Sedarmayanti & Rahadian, 2018). Dari beberapa definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah suatu keadaan atau aktivitas para pekerja yang saling berinteraksi antar rekan kerja dan memberikan umpan balik.

### **Budaya Organisasi**

Menurut Sudaryono (2017) dalam Lestari (2021) mengemukakan bahwa “budaya organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi”. Hal ini memberikan pemahaman bahwa jika produktivitas ingin meningkat maka nilai-nilai yang terkandung dalam organisasi yang sudah disepakati harus dijalankan dengan baik, sehingga dapat melahirkan budaya yang positif atau yang baik. Dinamika dalam budaya organisasi bukan berarti selalu berubah-ubah akan tetapi sesuatu yang dianggap penting dalam organisasi harus dipertahankan.

Menurut Phithi Sithi Ammuai dalam Syahyuni (2018) mengemukakan bahwa “budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi”. Hal ini dapat dipahami bahwa budaya itu dapat dikembangkan melalui keyakinan yang mendasar didalam anggota organisasi sehingga dapat menjadi pewaris bagi masyarakat yang akan datang.

### **Fungsi Budaya Organisasi**

Budaya memiliki sebuah fungsi yang harus dimiliki seseorang, sehingga menjadi sebuah kebutuhan dalam menciptakan budaya yang baik. Fungsi budaya organisasi menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam Wibowo (2016) adalah : (1) memberi anggota identitas organisasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda, (2) memfasilitasi komitmen kolektif, perusahaan atau organisasi mampu membuat pekerjanya bangga menjadi bagian daripadanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.

### **Disiplin Kerja**

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya antara lain ditentukan oleh faktor disiplin kerja pegawai yang memiliki sikap dan perilaku yang baik dan benar dalam memenuhi semua norma kehidupan dalam bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Selain itu, disiplin pegawai akan berusaha menghargai segala bentuk pelanggaran sesuai peraturan yang berlaku.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi – sanksi apa bila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Putra, 2015), hal ini memberikan pemahaman bahwa disiplin merupakan sikap yang harus dipatuhi oleh semua orang yang terlibat dalam sebuah organisasi dengan cara mengikuti aturan yang terdapat dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2016), “Disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku”. Hal ini memberikan pemahaman bahwa Ketika karyawan yang ada di perusahaan ingin disiplin dengan baik, maka seorang pemimpin harus mampu menyadarkan karyawannya, Ketika mereka sadar maka mereka saya yakin akan malu kalo tidak disiplin.

Menurut Sutrisno (2013), “disiplin pegawai adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis”. Menurut Handoko (2020), “disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar organisasional. Dari pendapat ini standar peraturan perusahaan akan ternilai dengan tingkat disiplin pegawai, apakah pegawai sudah menjalankan standar dan prosedur yang berlaku atau tidak, serta ke efektifan standar perusahaan dalam menindak lanjuti hasil temuan disiplin kerja pegawai.

### **Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja**

Disiplin merupakan salah satu fungsi operatif manajemen sumber daya manusia. Terhadap kedisiplinan yang baik sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi, karena tanpa disiplin akan mengganggu jalannya kegiatan organisasi.

## Metode

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang mana penelitian mengungkapkan suatu permasalahan atau fakta yang ada dalam objek penelitian. Dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan deskriptif dimana penulis ingin mengetahui pengaruh dan hubungan setiap variable penelitian. Adapun Tempat Penelitian yang penulis lakukan pada Pusat Teknologi Bahan Bakar Nuklir (PTBBN) Badan Tenaga Nuklir Nasional yang berada di Gd.20, Kawasan PUSPIPTEK - Setu, Tangerang Selatan. Penelitian ini dilaksanakan selama 6 bulan yang dilakukan pada bulan Maret sampai dengan agustus 2021. Penelitian ini dilaksanakan secara bertahap diambil dengan pra survey mulai dari penyebaran kuisioner sampai pada pengolahan dan penarikan kesimpulan

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan maka populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah beberapa pegawai pada Pusat Teknologi Bahan Bakar Nuklir (PTBBN) Badan Tenaga Nuklir Nasional dengan jumlah 202 orang. Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa “sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Sedangkan menurut Arikunto (2013) menyatakan bahwa “sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Dalam hal ini penulis mengambil sampel pegawai Pusat Teknologi Bahan Bakar Nuklir (PTBBN) Badan Tenaga Nuklir Nasional sebanyak 135 orang. Menggunakan metode pengutungan solvin dengan standard deviasi  $5\% = 0,05$ .

## Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan. Adapun karakteristik responden dapat disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 1.** Karakter Responden Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase |
|---------------|--------|------------|
| Pria          | 91     | 67%        |
| Wanita        | 44     | 33%        |
| Total         | 135    | 100%       |

Sumber: data olahan SPSS 2.2

Berdasarkan data di atas, responden yang berjenis kelamin Pria sebanyak 91 orang atau 67%, sedangkan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 44 orang atau 33%. Dengan kata lain bahwa ketika jenis kelamin mendominasi dalam sebuah lingkungan maka yang diharapkan adalah yang dominasi itulah menjadi tonggak berhasil dan tidaknya lembaga tersebut.

**Table 2.** Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia        | Jumlah | Presentase |
|-------------|--------|------------|
| 20-30 Tahun | 41     | 30%        |
| 31-40 Tahun | 17     | 13%        |
| 41-50 Tahun | 21     | 16%        |
| 51-60Tahun  | 54     | 40%        |
| 61-70 tahun | 2      | 1%         |
| Total       | 135    | 100%       |

Sumber: data olahan SPSS 2.2

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa usi 20-30 tahun menunjukan 41 orang atau 30%, 31-40 tahun 17 orang atau 13%, 41-50 tahun 21 orang atau 16%, 51-60 tahun 54 orang atau 40% dan 2 orang atau 1% sisanya adalah daiatas itu.

Karakteristik berdasarkan Pendidikan. Kalo kita melihat usia di Lembaga tersebut didominasi oleh usia 50 tahun artinya, mereka sudah bekerja lama, punya pengalaman, akan tetapi tentunya banyak kekurangannya karena mengingat usia tersebut, usia yang rentan, maka tentunya Lembaga harus memperhatikan kesehatan mereka.

**Table 3.** Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

| Usia         | Jumlah     | Presentase  |
|--------------|------------|-------------|
| SMA/SMK      | 47         | 35%         |
| D3           | 16         | 12%         |
| S1/S2        | 68         | 50%         |
| S3           | 4          | 3%          |
| <b>Total</b> | <b>135</b> | <b>100%</b> |

Sumber : data olahan SPSS 2.2

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa tingkat pendidikan responden SMA/ sederajat berjumlah 47 orang atau 35%, D3 sebanyak 16 orang atau 12%, S1/S2 sebanyak 68 orang atau 50% dan S3 sebanyak 4 orang atau 3%.

## Hasil dan Pembahasan

**Tabel 4.** Lingkungan Kerja

| Lingkungan Kerja               |      |
|--------------------------------|------|
| Hubungan rekan kerja setingkat | 4.0  |
| Hubungan atasan dengan pegawai | 4,13 |
| Kerjasama antar pegawai        | 4,19 |

Berdasarkan hasil distribusi jawaban kuesioner responden bahwa Kerjasama antar pegawai diperoleh nilai rata-rata 4.19, ini adalah nilai yang paling tinggi, sedangkan nilai yang paling rendah ada pada Hubungan rekan kerja setingkat yakni 4.0, dan Hubungan atasan dengan pegawai mendapatkan nilai, 4.13. artinya bahwa yang menjadi sorotan utama dalam lingkungan kerja adalah Hubungan rekan kerja setingkat. Hal ini bukan berarti factor lain tidak perlu disoroti, justru factor lain perlu disoroti, dengan demikian manakala menginginkan lingkungannya baik maka harus memperhatikan semua lini.

**Table 5.** Budaya

| Budaya                         |      |
|--------------------------------|------|
| Inovasi dan pengambilan resiko | 4.26 |
| Perhatian terhadap detail      | 4.10 |
| Orientasi hasil                | 4.25 |
| Orientasi orang                | 4.13 |
| Orientasi tim                  | 4.15 |

Berdasarkan hasil distribusi jawaban kuesioner responden bahwa nilai yang paling dominan adalah Inovasi dan pengambilan resiko diperoleh nilai 4.26. sedangkan yang paling rendah adalah pada Perhatian terhadap detail yakni 4.10. artinya bahwa semua indicator yang terdapat dalam penilaian budaya harus di perhatikan dengan baik, kecuali Inovasi dan pengambilan resiko.

Berdasarkan tabel 6 hasil distribusi jawaban kuesioner responden bahwa nilai yang lebih dominan pada indicator disiplin ada pada Penggunaan waktu secara efektif, yaitu dengan nilai 4.31. Adapun yang paling rendah ada pada memenuhi semua peraturan perusahaan, dengan nilai 3.69. Artinya factor utama yang harus ditingkatkan dalam hal disiplin kerja adalah semua indicator disiplin kecuali indicator Penggunaan waktu secara efektif.

**Tabel 6.** Disiplin Kerja

| Disiplin Kerja                            |      |
|-------------------------------------------|------|
| Memenuhi semua peraturan perusaha,        | 3,69 |
| Penggunaan waktu secara efektif,          | 4,31 |
| Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, | 3,75 |
| Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, | 3,75 |
| Tingkat Absensi,                          | 3,70 |
| Rata-rata                                 | 3.73 |

**Tabel 7.** Regresi linear parsial Lingkungan Kerja terhadap Disiplin kerja



| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)                | 18.954                      | 1.996      |                           | 9.495 | .000 |
| Lingkungan kerja          | .418                        | .053       | .563                      | 7.859 | .000 |

Dependent Variable: Disiplin kerja

Sumber : output SPSS 22

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 18.954 + 0.418 X_1$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) nilai konstanta sebesar 18,954 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan kerja ( $X_1$ ) tidak ada, maka telah terdapat nilai disiplin kerja ( $Y$ ) sebesar 18,945 *point*, (2) nilai koefisien regresi Disiplin ( $X_1$ ) sebesar 0,418 diartikan apabila konstanta tetap maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan kerja ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Disiplin kerja ( $Y$ ) sebesar 0,418 *point*.

Tabel 8. Regresi Linear Parsial Budaya Organisasi Terhadap Disiplin kerja

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| (Constant)                | 12.196                      | 2.162      |                           | 5.642  | .000 |
| Budaya Organisasi         | .534                        | .051       | .669                      | 10.383 | .000 |

Dependent Variable: Disiplin kerja

Sumber : output SPSS 22

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,196 + 0,534 X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (a) nilai konstanta sebesar 12,196 diartikan bahwa jika variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) tidak ada, maka telah terdapat nilai disiplin kerja ( $Y$ ) sebesar 12,196 *point*, (b) koefisien regresi organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,534 diartikan apabila konstanta tetap maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Budaya organisasi ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada disiplin kerja ( $Y$ ) sebesar 0,418 *point*.

Tabel 9. Regresi linear berganda lingkungan, budaya Dan disiplin

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |                         |           |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------------------------|-----------|-------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       | Collinearity Statistics |           |       |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig.                    | Tolerance | VIF   |
| (Constant)                | 11.694                      | 2.189      |                           | 5.343 | .000                    |           |       |
| Lingkungan                | .153                        | .066       | .207                      | 2.337 | .021                    | .528      | 1.893 |
| budaya                    | .411                        | .070       | .516                      | 5.840 | .000                    | .528      | 1.893 |

a. Dependent Variable: disiplin

Sumber : output SPSS 22

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 11,694 + 0,153 X_1 + 0,411 X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (a) nilai konstanta sebesar 11,694 diartikan bahwa jika variable Lingkungan kerja ( $X_1$ ), dan Budaya organisasi ( $X_2$ ) tidak ada, maka telah terdapat nilai Disiplin kerja ( $Y$ ) sebesar 11,694 *point*. (b) nilai koefisien regresi Lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,153 dan koefisien regresi Budaya organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,411 diartikan apabila konstanta tetap maka setiap perubahan 1 unit masing – masing variable maka akan mengakibatkan perubahan nilai  $Y$  sebesar nilai konstanta masing – masing variable.

Uji t (uji regresi secara parsial) digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial pengaruh variabel *capital adequacy ratio* dan *loan to deposit ratio* berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap *return on asset*. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 10. Uji T

| Model      | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|            | Unstandardized Coefficients | Std. Error | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|            | B                           |            | Beta                      |       |      |
| (Constant) | 11.694                      | 2.189      |                           | 5.343 | .000 |
| Lingkungan | .153                        | .066       | .207                      | 2.337 | .021 |
| Budaya     | .411                        | .070       | .516                      | 5.840 | .000 |

Sumber: data olahan SPSS 2.2

Berdasarkan output Coefficients di atas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel independen yaitu Lingkungan kerja dan Budaya organisasi sebagai berikut : (1) nilai  $t_{hitung}$  dari variabel Lingkungan Kerja adalah 2.337 lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.97796 dengan tingkat signifikansi 0.021 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja, (2) nilai  $t_{hitung}$  dari variabel Budaya organisasi adalah 5.840 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.97796 dengan tingkat signifikansi 0 lebih besar dari 0,05 maka dapat diartikan  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan tingkatan signifikansi 0,005 (5%). Jika nilai probabilitas F lebih besar dari 0,005 (5%) maka regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau dengan kata lain variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 11. Uji Anova

| Model      | Sum of Squares | Df  | Mean Square | F      | Sig.              |
|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 802.302        | 2   | 401.151     | 55.214 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual   | 959.031        | 132 | 7.265       |        |                   |
| Total      | 1761.333       | 134 |             |        |                   |

Sumber : data Olahan SPSS 2.2

Dari Output diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 55.214 dan nilai signifikansi sebesar 0 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel -1)  $3-1 = 2$ , dan df 2 ( $n-k-1$ ) atau  $= 135-2-1 = 132$  diperoleh nilai F tabel sebesar 3.06 Jadi dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $55,214 > 3,06$ ) dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0 < 0,05$ ), maka  $H_a$  diterima , jadi dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja dan Budaya organisasi bersama-sama berpengaruh terhadap Disiplin kerja.

## Simpulan

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja sehingga lingkungan kerja dimana hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan pegawai, dan kerjasama antar pegawai yang baik akan berdampak positif bagi kedisiplinan pegawai di Pusat Teknologi Bahan Bakar Nuklir (PTBBN). Selain itu variabel budaya organisasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja sehingga dapat dikatakan bahwa budaya kerja organisasi yang dapat berinovasi serta memberi perhatian terhadap detail, berorientasi pada hasil, orientasi orang akan memiliki dampak positif terhadap kedisiplinan pegawai. Adapun lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Sehingga penting bagi setiap organisasi untuk menciptakan lingkungan serta budaya kerja yang baik dan sehat.

## Referensi

Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. In Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi VI. Rineka Cipta.

- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). Sumber daya manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Dhika, H., & Destiawati, F. (2015). Perancangan Basis Data Untuk Sistem Kearsipan Pegawai Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN). *Faktor Exacta*, 4(3), 215–229.
- Handoko, R. T. (2020). Pengaruh kompetensi kerja dan beban kerja terhadap komitmen organisasional melalui kompensasi pada pegawai negeri sipil di badan kepegawaian daerah Provinsi Jawa Timur. Universitas Airlangga.
- Hasibuan, M. S. . (2016). Manajemen sumber daya manusia (Revisi). Bumi Aksara.
- Lestari, S. U. (2021). Kinerja Organisasi Berbasis Budaya Organisasi dan Komunikasi : budaya organisasi, kinerja, komunikasi. *Jurnal Visionida*, 7(2), 133–142.
- Nurmayaputri, S., & Gilang, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas Bojongsoang Kabupaten Bandung. *EProceedings of Management*, 7(3).
- Pribadi, M. L., & Herlena, B. (2016). Peran Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. *Psympathic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(2), 225–234.
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada industri kecil. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 11(1), 62–77.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Sutrisno, S. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (studi di kantor dinas sosial provinsi jawa tengah). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 25040.
- Syahyuni, D. (2018). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(2), 155–162.
- Wibowo. (2016). Manajemen kinerja (kelima). Raja Grafindo Persada.