

ISSN (Print) : 1412-7601
ISSN (Online) : 2654-8712
Volume 11, No.1 Maret 2025
<http://www.ekonobis.unram.ac.id>

EKONOBIS

Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Kontrak Di Sekretariat Daerah Kabupaten Lombok Utara

Denek Bini Pradila Wulandari, Luluk Fadiliyanti, Vici Handalusia Husni

Universitas Mataram

ARTICLE INFO

Keywords:
work environment, work culture, work discipline, contract workers

ABSTRACT : *This study aims to measure the influence of the work environment, work culture, and work discipline on the performance of contract workers in the Regional Secretariat of North Lombok, both partially and simultaneously. Using a quantitative method, 55 contract workers were sampled, and data were collected through interviews, documentation, and questionnaires, then analyzed using multiple linear regression. The results show that work culture and work discipline significantly influence employee performance, while the work environment does not have a significant partial effect. However, simultaneously, these three variables have a positive and significant effect on contract worker performance. This indicates that the combination of work environment, culture, and discipline is essential for improving performance. In conclusion, although the work environment alone does not have a significant impact, its combination with work culture and discipline simultaneously shows a positive and significant influence on contract workers' performance. This highlights the importance of synergy between these variables in creating a conducive environment to enhance employee performance.*

Kata Kunci:
pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, disiplin kerja, tenaga kerja kontrak

ABSTRAK: *Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kerja kontrak di Sekretariat Daerah Kabupaten Lombok Utara, baik secara parsial maupun simultan. Dengan menggunakan metode kuantitatif, 55 tenaga kerja kontrak dijadikan sampel, dan data dikumpulkan melalui wawancara, dokumentasi, serta kuesioner yang dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan disiplin kerja secara signifikan memengaruhi kinerja tenaga kerja, sementara lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial. Namun, secara simultan, ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kerja kontrak. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi lingkungan, budaya, dan disiplin kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Kesimpulannya, meskipun lingkungan kerja secara individu tidak berpengaruh signifikan, kombinasi dengan budaya kerja dan disiplin kerja secara simultan menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja tenaga kerja kontrak. Ini menegaskan pentingnya sinergi antarvariabel dalam menciptakan lingkungan yang kondusif untuk meningkatkan kinerja pegawai.*

Corresponding Author :

Alamat : Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram, Jln. Majapahit No. 62 Mataram.

e-mail: denekbinipradila@gmail.com

2025, EKONOBIS All right reserved

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap organisasi memiliki tujuan, visi, dan misi yang perlu dicapai, dan untuk itu

diperlukan berbagai sumber daya yang mendukung. Sumber daya ini mencakup manusia, alam, ilmu pengetahuan dan

teknologi, serta sumber daya finansial. Di antara semua sumber daya yang ada, sumber daya manusia adalah yang paling penting karena tanpa tenaga manusia, organisasi tidak dapat mencapai tujuan, visi, dan misinya dengan efektif dan efisien. Selain itu, sumber daya manusia juga berperan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya lainnya.[1]

Sumber daya manusia adalah aset terpenting dalam organisasi yang berperan sebagai pendorong untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan potensi yang berfungsi sebagai modal non material dan dapat diubah menjadi potensi nyata, baik fisik maupun non fisik, dalam mendukung eksistensi organisasi. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia, semakin baik pula hasil yang dicapai oleh organisasi. Sebaliknya, jika kualitas sumber daya manusia rendah, maka hasil yang dicapai juga akan rendah. Bahkan, teknologi canggih sekalipun tidak akan efektif tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas.[2], [3] Kinerja adalah faktor utama yang mempengaruhi kemajuan suatu organisasi. Kinerja mencakup hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya . Kinerja sangat

berkaitan dengan hasil pekerjaan individu dalam organisasi. Jika kinerja pegawai tinggi atau baik, maka pencapaian tujuan organisasi akan lebih mudah. Sebaliknya, jika kinerja rendah, pencapaian tujuan akan sulit, dan hasil yang diperoleh tidak akan memenuhi harapan organisasi.

KAJIAN PUSTAKA

Tenaga Kerja Kontrak

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap individu yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan jasa, baik untuk kebutuhan pribadi maupun masyarakat. Secara umum, penduduk dalam suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok: tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk dianggap sebagai tenaga kerja jika sudah memasuki usia kerja, yaitu antara 15 hingga 64 tahun. Sementara itu, kategori penduduk yang bukan angkatan kerja adalah mereka yang belum mencapai batas usia minimal tenaga kerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah faktor yang berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik harus menciptakan suasana yang mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja juga

memengaruhi sikap emosional pegawai. Jika pegawai merasa senang dengan lingkungan kerjanya, mereka akan lebih betah dan nyaman dalam melaksanakan aktivitas kerja. Dengan demikian, waktu kerja dapat dimanfaatkan secara optimal, meningkatkan produktivitas, dan pada akhirnya menghasilkan prestasi kerja yang tinggi bagi karyawan.

Indikator Lingkungan Kerja

1. Keamanan kerja. Beberapa keamanan-keamanan ditempat kerja yang dapat menimbulkan rasa nyaman bagi para pegawai dalam melakukan suatu aktivitas kerjanya.
2. Kondisi kerja. Beberapa bagian-bagian ruangan kerja agar memberikan kemudahan untuk para karyawan dalam berinteraksi komunikasi dengan karyawan lain, maupun berkomunikasi dengan atasannya pula.
3. Hubungan antara pegawai dan pimpinan. Suatu interaksi yang amat baik antara karyawan dan atasan mampu membuat hubungan yang baik ditempat kerjanya.

Budaya Kerja

adalah kebiasaan yang dilakukan secara berulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Meskipun tidak ada sanksi tegas untuk pelanggaran kebiasaan ini,

anggota organisasi secara moral sepakat bahwa kebiasaan tersebut harus ditaati demi pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian tujuan. Menurut Triguna, budaya kerja merupakan falsafah yang didasarkan pada pandangan hidup dan nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang membudaya dalam kehidupan kelompok masyarakat atau organisasi. [5]

Indikator Budaya Kerja

1. Kebiasaan yang biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai.
2. Peaturan digunakan untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai.
3. Nilai-nilai, penilaian dirasakan sangat penting untuk memberikan evaluasi dengan kinerja pegawai agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas.

Manfaat Budaya Kerja

Budaya kerja bertujuan untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia (SDM) agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam menghadapi berbagai tantangan di masa depan. Upaya pengembangan budaya kerja harus dilakukan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terencana,

melibatkan semua SDM dalam sistem, alat, dan teknik pendukung. Proses perubahan budaya kerja membutuhkan waktu, karena transformasi nilai-nilai lama menjadi kebiasaan baru memerlukan penyempurnaan dan perbaikan yang berkelanjutan. Penerapan budaya kerja yang baik memiliki berbagai manfaat

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap mental pegawai dalam menghormati dan mematuhi peraturan di organisasi tempat mereka bekerja, yang didasari oleh rasa tanggung jawab, bukan keterpaksaan. Hal ini dapat mengubah perilaku menjadi lebih baik. Menurut Hasibuan, disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan individu untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Rivai menambahkan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka mau mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi semua peraturan organisasi. Dari berbagai pendapat ini, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai dalam menaati norma, nilai, dan peraturan yang ada di dalam organisasi.

Kinerja

kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Payaman J. Siman kinerja dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu [6]

Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian sebelumnya, penelitian ini mengambil tiga variabel independen untuk dianalisis, yaitu lingkungan kerja, budaya kerja, dan disiplin kerja, yang berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja kontrak sebagai variabel dependen. Kerangka konseptual penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut.

Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2012). Adapun rumusan hipotesis penelitian ini

sebagai berikut “Diduga Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kerja Kontrak di Sekretariat Daerah Kabupaten Lombok Utara).

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam melakukan penetrasi testing keamanan bawaan sistem operasi Windows 11 dengan menggunakan metode white box menggunakan Metasploit Framework. Teknik yang di gunakan dalam Metode white box yaitu basis path testing yang merupakan teknik yang akan melakukan pengujian pada semua pernyataan atau statement setidaknya sekali. Teknik penelitian yang digunakan melibatkan analisis terperinci terhadap komponen-komponen sistem operasi Windows 11 yang relevan dari sudut pandang keamanan Berikut ini alur diagram penelitan

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode sampel survey. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode sampel survey.

Teknik dan Alat Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil

3. Dokumentasi

adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian

Alat Pengumpulan Data

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab

Alat yang digunakan dalam Teknik menggunakan handphone untuk pengambilan gambar, flasdisk digunakan

untuk mengirim data-data yang diperlukan untuk penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. digunakan dalam penelitian ini melalui program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	76.34281804
Most Extreme Differences	Absolute	.444
	Positive	.444
	Negative	-.345
Kolmogorov-Smirnov Z		.745

2. Uji Multikolinearitas

untuk mengetahui tidak adanya multikolinieritas atau bebas multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi caranya adalah: Nilai tolerance > 0,10. Mempunyai nilai VIF (Variance Inflation Factor) < 10

Tabel 2 Uji Multikolinearitas

Model 1	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coeffi cients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
			Beta				
(Constant)	23.785	4.071		5.842	.000		
LINGKUN GAN KERJA	.120	.158	.108	.760	.451	.835	1.198
KINERJA TENAGA KERJA KONTRAK	.414	.171	-.371	-2.425	.019	.719	1.198

Uji Hipotesis

1. Uji statistic t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Tabel 3 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.830	4.051		5.883	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.123	.157	.112	.786	.435
	BUDAYA KERJA	.416	.171	.373	2.435	.018
	DISIPLIN KERJA	.395	.157	.376	2.511	.015

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kerja kontrak diuji secara parsial. Hasilnya menunjukkan bahwa: Lingkungan kerja (X1) memiliki nilai signifikansi 0,435 (> 0,05), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kerja kontrak. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) ditolak, artinya lingkungan kerja tidak memengaruhi kinerja secara signifikan. Ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan hal serupa. Budaya kerja (H2) dan disiplin kerja (H3), sebaliknya, dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kerja kontrak di Sekretariat Daerah Kabupaten Lombok Utara.

Uji Simultan (UJI F)

Uji F dinamakan uji signifikansi secara keseluruhan terhadap garis regresi yang diobservasi maupun estimasi, apakah Y berhubungan linear terhadap X1 dan X2.

Tabel 4 Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.762	3	21.254	2.811	.049 ^a
	Residual	385.584	51	7.560		
	Total	449.345	54			

Analisis Linier Berganda

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependen

Tabel 5 Hasil analisis regresi linear

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23.830	4.051		5.883	.000
LINGKUNGAN KERJA	.123	.157	-.112	-.786	.435
BUDAYA KERJA	.416	.171	-.373	-2.435	.018
DISIPLIN KERJA	.395	.157	-.376	-2.511	.015

Berdasarkan pada tabel 4.15 dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 23,830 + 0,123X_1 - 0,416X_2 - 0,395X_3$$

+ e Keterangan:

X1: Lingkungan kerja X2: Budaya kerja

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

X3: Disiplin kerja

Y: Kinerja tenaga kerja kontrak

Dari persamaan diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. tenaga kerja kontrak tidak mengalami perubahan, maka nilai kualitas kinerja tenaga kerja kontrak adalah 23,830.
2. Variabel budaya kerja sebesar 0,123. Nilai koefisien budaya kerja menunjukkan nilai positif terhadap kinerja tenaga kerja kontrak di Sekretariat Daerah KLU. Hal ini artinya jika lingkungan kerja semakin meningkat maka kinerja tenaga kerja kontrak juga akan meningkat sebesar 0,123.
3. Variabel disiplin kerja sebesar 0,395 dan menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja tenaga kerja kontrak di Sekretariat Daerah Kabupaten Lombok Utara yang artinya jika disiplin kerja semakin meningkat maka kinerja tenaga kerja kontrak juga akan meningkat sebesar 0,395.

2. Secara parsial Budaya Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kerja Kontrak Sekretariat Kabupaten Lombok Utara. Sedangkan Lingkungan

Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kerja Kontrak di Sekretariat Daerah Kabupaten Lombok Utara.

3. Secara simultan Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kerja Kontrak di Sekretariat Kabupaten Lombok Utara.

Saran

1. Fokus pada budaya dan disiplin kerja: Kinerja tenaga kerja kontrak lebih ditentukan oleh karakteristik organisasi, nilai, etika, norma, dan penerapan disiplin kerja.
2. Pengembangan program pelatihan dan penghargaan: Sekretariat Daerah

dapat mengembangkan program pelatihan dan sistem penghargaan yang menekankan budaya dan disiplin kerja karena keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Perbaikan lingkungan kerja: Meskipun tidak berpengaruh signifikan, lingkungan kerja tetap perlu dievaluasi untuk memperbaiki aspek spesifik seperti komunikasi atau hubungan dengan pemimpin.
4. Peningkatan kebijakan manajemen SDM: Manajemen SDM perlu difokuskan pada penguatan budaya kerja, kerja sama tim, serta penerapan disiplin yang adil dan konsisten.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003. Jakarta.
- Anonim. (2020). Peraturan Walikota Mataram: 2 Tahun 2020 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Kota Mataram. Mataram. Walikota Mataram Provinsi Nusa Tenggara Barat.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Agatha, N. (2021). Budaya Kerja: Definisi, Jenis dan Penerapannya. Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. UISU Press.
- Amiruddin, Idris. (2016). Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Yogyakarta

- Baiti. (2017). Hubungan Antara Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai Tata Usaha di Madrasah Aliyah Negeri (MAN 3) Palembang.
- Bambang, Masrunik, E., & M.Rizal. (2020). Motivasi Kerja dan Generasi Z (Teori dan penerapan). Zaida Digital Publishing.
- Djalante, A., & Razak, M. (2021). Budaya Kerja , dan Disiplin Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Mirai Manajemen*, 6(3), 372–379.
- Djaman, S., Hasanuddin, B., & Rudin, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 3(2), 25–37.
- Firmansyah, F. (2019). Budaya Kerja IKM Batik Inovatif & Kreatif Duta Media Publishing 2019. Duta Media Publishing.