

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PEKERJAAN
UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN NGANJUK**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)

Pada Program Studi Manajemen



OLEH :

MILATUN NAFISA

NPM: 2012010370

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2024

Skripsi oleh:

**MILATUN NAFISA
NPM: 2012010370**

Judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PEKERJAAN
UMUM & PENATAAN RUANG KABUPATEN NGANJUK**

Telah Disetujui untuk Diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 10 Juli 2024

Pembimbing I



**Zulistiyani, M.M.
NIDN. 0711118603**

Pembimbing II



**Itot Bian Raharjo, M.M.
NIDN: 0718118401**

Skripsi Oleh:

**MILATUN NAFISA
NPM: 2012010370**

Judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PEKERJAAN
UMUM & PENATAAN RUANG KABUPATEN NGANJUK**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri

Pada Tanggal: 10 Juli 2024

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

Ketua : Zulistiani, M.M.

Penguji I : Dr. Rr Forijati, M.M.

Penguji II : Itot Bian Raharjo, M.M.



Mengetahui,
Dekan FEB

Dr. Amin Tohari, M.Si.
NIDN. 0715078102

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Milatun Nafisa
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. lahir : 17 Januari 2001
NPM : 2012010370
Fakultas : Fakultas Ekonom dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 10 Juli 2024
Yang Menyatakan



MILATUN NAFISA
NPM: 2012010370

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

"Rasakanlah setiap proses yang kamu tempuh dalam hidupmu, sehingga kamu tau betapa hebatnya dirimu sudah berjuang sampai detik ini"

"Tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu apapun kekurangan dan kelebihanmu mari tetap berjuang untuk kedepan"

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya ini untuk orang-orang yang sangat kukasihi dan kusayangi. Kepada kedua orangtuaku, Alm.Ayah (Bambang Iswandi) dan Ibu (Sulastri), untuk kedua adikku, seluruh keluarga besar, dan pihak pihak lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

ABSTRAK

Milatun Nafisa: Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum & Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk. Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2024

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

Penelitian ini dilatar belakangi oleh permasalahan yang timbul disebabkan oleh faktor lingkungan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan di Dinas Pekerjaan Umum & Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk. Tujuan dalam penelitian ini yaitu mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan di Dinas Pekerjaan Umum & Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk. Variabel penelitian ini seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini populasi yang diambil yaitu para karyawan di Dinas Pekerjaan Umum & Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk. Teknik penentuan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan *jenuh sampling*. Pendekatan penelitian yang dilakukan saat ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik penelitian adalah kausal. Teknik analisis regresi linier berganda dengan tingkat kepercayaan 5% untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain dengan menggunakan uji hipotesis (uji t dan uji F) dan *adjusted R Square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan dan uji *adjusted R Square* menunjukkan nilai 0,620 yang berarti 62,0% sedangkan sisanya yaitu sebesar 38,0% diterangkan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu.

Skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada :

1. Dr. Zaenal Afandi, M. Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswanya
2. Dr. Amin Tohari, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan semangat kepada mahasiswanya
3. Restin Meilina, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu sabar dalam membantu mahasiswanya
4. Zulistiani, M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan kemudahan dalam menyusun skripsi ini.
5. Itot Bian Raharjo, M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan motivasi dengan sabar dalam menyusun skripsi ini.

6. Kedua Orang Tua dan Seluruh Keluarga yang telah mendukung saya dan memberikan motivasi selama mengerjakan skripsi ini.
7. Saya ucapkan terima kasih kepada teman-teman terdekatku yang memberikan semangat untuk mengerjakan skripsi ini.
8. Ucapan terimakasih juga saya sampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan. Akhirnya dengan harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudera luas.

Kediri, 9 Juli 2024
Penulis

MILATUN NAFISA
NPM: 2012010370

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar belakang Penelitian	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan Penelitian.....	5
E. Manfaat Penelitian	6

BAB II : LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori	7
1. Kinerja Karyawan.....	7
2. Lingkungan Kerja.....	9
3. Disiplin Kerja	16
4. Beban Kerja	20
B. Referensi Penelitian Terdahulu.....	23
C. Kerangka Berpikir	26
D. Kerangka Konseptual	28
E. Hipotesis Penelitian	28

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

A. Variabel Penelitian.....	30
1. Identifikasi Variabel Penelitian.....	30
2. Definisi Operasional Variabel.....	30
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian.....	32
1. Pendekatan Penelitian	32
2. Teknik Penelitian.....	32
C. Tempat dan Waktu Penelitian	33
1. Tempat Penelitian	33
2. Waktu Penelitian.....	33
D. Populasi dan Sampel	33
1. Populasi	33
2. Sampel	34
E. Instrumen Penelitian	34
1. Pengembangan Instrumen	34
2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	36
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	39
1. Sumber Data	39
2. Teknik Pengumpulan Data	40
G. Teknik Analisis Data	41
1. Analisis Deskriptif.....	41
2. Uji Asumsi Klasik	41
3. Analisis Regresi Linier Berganda	43
4. Uji Koefisien Determinasi (R ²)	43
5. Pengujian Hipotesis	44

BAB IV	: HASIL DAN PEMBAHASAN	
	A. Gambaran Umum Subjek Penelitian	46
	B. Deskripsi Data Variabel	50
	C. Hasil Analisis Data	58
	D. Pembahasan	68
BAB V	: SIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan	73
	B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA		75

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Referensi Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	31
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Kuisisioner Penelitian	35
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas	36
Tabel 3.4 Kriteria Hasil Pengujian Reliabilitas Alpha Cronbach.....	38
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas	38
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	49
Tabel 4.2 Tingkat Usia Responden.....	50
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja.....	51
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja	53
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja	55
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan.....	56
Tabel 4.7 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	60
Tabel 4. 9 Hasil Uji Linieritas	62
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	63
Tabel 4.11 Hasil Uji t (parsial)	64
Tabel 4.12 Hasil Uji F (Simultan)	66
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas PUPR Kabupaten Nganjuk	48
Gambar 4.2 Uji Normalitas Grafik normal probability plot	58
Gambar 4.3 Grafik Scaterplots.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....	84
Lampiran 2 : Tabulasi Data	89
Lampiran 3 : Hasil SPSS.....	93
Lampiran 4 : Surat Ijin Penelitia	102
Lampiran 5 : Surat Balasan Penelitian	103
Lampiran 6 : Dokumentasi.....	104

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang andal dalam era persaingan global memiliki peran yang lebih penting dibanding sumber daya yang lainnya. Sumber daya manusia merupakan harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu instansi, di samping sumber daya manusia yang andal manajemen yang efektif juga menjadi kunci bagi keberhasilan suatu instansi tersebut. Instansi tertentu akan memilih sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya. Indonesia sendiri memiliki jutaan sumber daya manusia yang melimpah, tetapi sumber daya manusia tersebut tidak ditunjang dengan pendidikan dan keahlian yang baik, maka instansi harus memilih sumber daya manusia yang siap bekerja dengan kinerja yang bagus.

Sumber daya manusia yang baik akan mendorong instansi semakin maju dan berkembang. Mengelola sumber daya manusia dalam instansi bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen di dalamnya, yaitu karyawan, pimpinan, maupun sistem itu sendiri. Kemampuan karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Mangkunegara, 2018). Kinerja karyawan merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Bangun, 2017). Kinerja karyawan menjadi hal yang perlu diperhatikan dengan cukup serius oleh instansi,

karena kinerja karyawan dengan berbagai aspek yang ada di dalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja instansi secara keseluruhan.

Dalam setiap instansi lebih tepatnya instansi pemerintah, secara berkala penilaian kinerja pegawai dilakukan. Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk selaku Aparatur Sipil Negara (ASN) harus memenuhi standar penilaian kinerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1

Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk

No	Nilai (%)	Kategori
1	91 – ke atas	Sangat Baik
2	76 – 90	Baik
3	61 – 75	Cukup Baik
4	51 – 60	Kurang
5	50 – ke bawah	Buruk

Sumber: Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa penilaian kinerja tersebut berfungsi sebagai bahan perbandingan kinerja berdasarkan kategori dan nilai angka yang dicapai. Sehingga, kemudian di evaluasi dari segi kelayakan, efisiensi dan efektivitasnya. Permasalahan yang dialami Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk dapat diketahui berdasarkan data pencapaian kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang pada tahun 2021-2023 sebagai berikut:

Tabel 1.2

Pencapaian Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Nganjuk

No	Unsur-Unsur Di Nilai	Target (%)			Pencapaian (%)		
		Tahun			Tahun		
		2021	2022	2023	2021	2022	2023
1	SKP				51,18	50,24	47,68
2	Perilaku Kerja	100	100	100	35,23	32,49	28,10
Jumlah					86,41	82,73	75,78
Kategori					Baik	Baik	Cukup
SKP = Sasaran Kerja Pegawai							
Jumlah = SKP + Perilaku Kerja							

Sumber: Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa pencapaian kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk mengalami fluktuasi selama 3 tahun terakhir di mana dari tahun 2021 hasil kinerja pegawai sebesar 86,41 dan mendapatkan predikat baik, di tahun 2022 mengalami penurunan nilai menjadi 82,73 dan mendapat predikat baik dan di tahun 2023 mengalami penurunan nilai menjadi 75,78 dan mendapatkan predikat dari baik menjadi cukup. Dari hasil kinerja selama tiga tahun ke belakang, dapat dilihat bahwa Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk mengalami fluktuasi dan belum dapat mencapai target yang diinginkan. Hal ini menjadikan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk berusaha dalam meningkatkan kinerja salah satunya dengan memberikan kompensasi dan memberikan dorongan terhadap para pegawai agar mereka bersedia bekerja semaksimal mungkin agar mencapai tujuan instansi pemerintah yang diinginkan.

Semua instansi memiliki tujuan masing-masing, pencapaian tujuan perusahaan tidaklah mudah terdapat faktor yang harus diperhatikan untuk pencapaian tujuan perusahaan yaitu lingkungan kerja, yang sesuai dengan penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Hideyo, 2019). Penciptaan lingkungan kerja fisik yang baik akan dapat membantu memelihara

kondisi fisik sehingga kesegaran fisik karyawan terjaga, tidak cepat lelah, tidak lesu dalam bekerja (Sudaryo et al., 2019). Lingkungan kerja menjadi sangat penting karena dengan lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman, dan menyenangkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting untuk diperhatikan pihak manajemen perusahaan, sehingga kinerja yang dicapai karyawan akan menjadi lebih maksimal begitu pula sebaliknya. Lingkungan kerja yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, penerangan, kebisingan, komunikasi antar karyawan, jam kerja yang terlalu berlebihan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat dan perlengkapan kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang mampu memberikan motivasi kepada pegawai dalam meningkatkan kinerja serta berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Para pegawai dituntut juga untuk menerapkan kedisiplinan pada saat bekerja. Disiplin kerja juga merupakan suatu yang berpengaruh di dalam perusahaan melaksanakan kegiatan bekerja, disiplin kerja dibutuhkan para karyawan agar dapat melaksanakan aturan yang telah ditentukan di perusahaan. Usaha untuk melakukan kedisiplinan pada hakikatnya merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan (Sutikno, 2019). Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak ingin mengubah sifat serta perilakunya dan usaha-usaha untuk menciptakan disiplin yaitu dengan melalui tata tertib atau peraturan yang jelas serta adanya tugas, wewenang, tata cara, atau tata yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap anggota organisasi. Suatu perusahaan pasti memiliki banyak karyawan yang harus

diberikan pengarahan tentang peraturan dalam bekerja dalam perusahaan serta tata tertib yang harus dipatuhi, tetapi ada karyawan yang melanggar kedisiplinan perusahaan seperti terlambat masuk kerja maupun tidak masuk kerja tanpa ada keterangan yang jelas yang akan mengakibatkan sulitnya perusahaan mencapai tujuannya. Perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan perlu adanya disiplin kerja yang maksimal, seperti penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Indah, 2023).

Faktor selanjutnya dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah beban kerja, beban kerja menurut (Hariyati, 2017) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Pemberian beban kerja yang kurang sesuai akan mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Jika kemampuan karyawan lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan menimbulkan rasa bosan saat bekerja sehingga karyawan menjadi kurang produktif. Sebaliknya, apabila kemampuan karyawan lebih rendah daripada tuntutan kerja yang diberikan, maka akan menimbulkan kinerja karyawan yang menurun karena kelelahan dan stres saat bekerja. Teori tersebut sesuai dengan penelitian oleh (Apriliani et al., 2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu instansi yang mengakui nilai kinerja pekerja adalah Dinas Pekerjaan Umum, dan Tata Ruang Kabupaten Nganjuk. Salah satu instansi pemerintah yang bergerak di bidang industri jasa bangunan, mengelola prasarana air minum dan air limbah perkotaan, serta mengawasi dan mengendalikan perizinan energi sumber daya mineral adalah Departemen Pekerjaan Umum, Perumahan, dan Penataan Ruang. Keenam sektor tersebut adalah sebagai berikut: sekretariat; perumahan; pengembangan masyarakat; sumber daya air dan drainase; karya kreatif; energi dan sumber daya mineral; dan transportasi. Rendahnya kinerja pegawai merupakan salah satu tantangan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nganjuk. Indikator kuantitas kerja yang terlihat dari target kerja pegawai (SKP) dapat digunakan untuk melihat permasalahan tersebut. SKP merupakan rencana dan target kinerja yang harus dipenuhi oleh pegawai selama periode penilaian yang sebenarnya sehingga baik pegawai maupun atasannya dapat mengukur dan menyetujuinya.

Hasil temuan observasi menunjukkan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan. Karyawan dapat melakukan tugasnya dengan lebih mudah dan produktif di tempat kerjanya karena memfasilitasi kemampuan mereka untuk melakukannya, tentunya para karyawan menginginkan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja, beberapa karyawan melakukan perilaku tidak disiplin, sebagian pekerja terus mengabaikan peraturan kerja terkait. Hal ini terlihat dari masih banyaknya karyawan yang menunda pekerjaannya. Misalnya menunda beberapa pekerjaan dengan menandatangani berkas yang harus diselesaikan hari itu juga, dan yang terakhir adalah beban kerja yang terus ada, seperti tugas-tugas yang menumpuk banyak, dan tuntutan target instansi yang harus dicapai, instansi menjadikan beban kerja sebagai opsi untuk membuat karyawan lebih produktif dari sebelumnya, akan tetapi penerapan beban kerja yang tinggi dan tidak sesuai dengan

kemampuan yang dimiliki karyawan terkadang berbanding terbalik dengan keinginan organisasi atau perusahaan. Semua itu dapat mempengaruhi dan mengurangi kinerja para karyawan di Dinas Pekerjaan Umum, dan Tata Ruang Kabupaten Nganjuk.

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hideyo, 2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Indah, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, selain itu (Apriliani et al., 2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nabawi, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh (Karauwan, 2019) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel penelitian, objek penelitian, dan tahun penelitian.

Berdasarkan fenomena yang telah disampaikan oleh peneliti tersebut yakni tentang faktor disiplin kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum & Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian masalah yang dilakukan peneliti dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Beberapa karyawan menginginkan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja.
2. Masih banyaknya karyawan yang menunda pekerjaannya, seperti menunda beberapa pekerjaan dengan menandatangani berkas yang harus diselesaikan hari itu juga
3. Karyawan merasa tugas yang diberikan terlalu banyak, dan tuntutan target instansi yang harus dicapai

C. Pembatasan Masalah

Peneliti menyadari adanya keterbatasan waktu dan pengetahuan maka hanya membatasi pada masalah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil uraian latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk secara parsial?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk secara parsial?
3. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk secara parsial?

4. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk secara simultan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil rumusan masalah yang telah diuraikan di atas maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk secara parsial.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk secara parsial.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk secara parsial
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk secara simultan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan di samping memberikan kontribusi pemikiran dalam bidang sumber daya manusia berdasarkan teori yang diperoleh selama masa perkuliahan.

b. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain

c. Bagi Pembaca

- 1) Sebagai acuan dan tambahan referensi sehingga dapat menambah wawasan serta dapat dipergunakan untuk pengembangan ilmu bagi peneliti dimasa yang akan datang.
- 2) Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan pengetahuan dan memperluas ilmu bagi pembaca.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi Pemerintah

Peneliti berharap dengan penelitian ini dapat memberikan sumbangsih pemikiran sebagai bahan pertimbangan bagi instansi-isntansi yang membangun kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja instansi dan instansi berharap penelitian ini bisa menjadi pedoman para peneliti yang meneliti instansi ini.

b. Bagi Peneliti

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, sebagai sarana untuk menerapkan serta

membandingkan antara ilmu yang diperoleh dari bangku perkuliahan dengan keadaan yang sebenarnya pada objek penelitian sehingga dapat mengetahui penerapan teori dalam perusahaan. Selain itu, diharapkan penelitian ini kelak dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain yang mengambil topik berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Abdul Fatah. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bagian Umum Dan Kepegawaian Sekretariat DPRD Provinsi Banten*. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial*, 1(2), 176–189.
- Agus Sunyoto. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Apriliani, L. N., Sutrisna, A., & Asyiah, A. K. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan Ciamis*. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(4).
- Fahmi, I. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta. In *Manajemen SDM* (Vol. 4, Issue 6).
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
- Gandung, M., & Suwanto, S. (2022). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sony Indonesia Di Jakarta Pusat*. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 2(1). <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v2i1.17628>
- Ghozali. (2018a). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25*. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi Universitas PGRI Madiun*, 6(2).
- Ghozali, I. (2018b). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS IBM 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariyati, N. R. (2017). *Perbandingan Dan Pengukuran Beban Kerja Mental Dengan Pendekatan Nasa-Tlx (Studi Kasus : Ikm Maria Jaya dan IKM Mukti Abadi)*. Universitas Muhamadiyah Surakarta.
- Hartatik, Puji, I. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hideyo, A. R. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral*. In *Progress in Retinal and Eye Research* (Vol. 561, Issue 3).
- Indah, I. P. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang*. *Nucl. Phys.*, 13(1), 104–116.
- Karauwan, R. (2019). *Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan*. *Emba*, 3(3).
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2021). *Praktis & Mudah Menyusun Analisis Beban Kerja*. In *Buku Manajemen*.
- Larasati, L. D., Adriansyah, M. A., Dwi, D., Rahmah, N., Psikologi, P. S., Ilmu, F., Politik, I., & Mulawarman, U. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. 9(4), 783–798. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>

- Mangkunegara. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Dharmawangsa*. *Manajemen*, November.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM (Cetakan Keenam)*. In PT. Refika Aditama.
- Masitha Aulia Putri, & Diana Puspitasari. (2023). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan Pt "X" Logistik Semarang*. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(2). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i2.1074>
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2).
- Nitisemito, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). *Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1). <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Raymond, Siregar, D. L., Putr, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tanjung Mutiara Perkasa*. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi: Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Mahasiswa*
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). *Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4).
- Singodimedjo. (2017). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi*. Pustak Pelajar.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendapatan Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian pendidikan: (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*. In Bandung: Alfabeta.
- Sutikno, M. S. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. In *Pemimpin dan Kepemimpinan*.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kedelapan)*. Prenadamedia Group.
- Widoyoko, E. P. (2017). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wilson Bangun. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Erlangga.
- Yoyo Sudaryo, Agus Wibowo, dan N. A. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (T. Erang (ed.); Edisi Pert). ANDI.
- Zainal, V. R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.