

An Impact Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance At PT Kelola Sarana Jaya, Jakarta Selatan

**Dampak Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Atas Kinerja Karyawan
Di PT Kelola Sarana Jaya, Jakarta Selatan**

Fathan Arif¹, Citra Amelia²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Email: dosen02154@unpam.ac.id; Citraamelia1212@gmail.com

Abstract

Human Resource Management is a process and effort to recruit, develop, motivate, and evaluate all the human resources needed in a company to achieve its goals, this study examines the impact of the work environment and work discipline on employee performance at PT Kelola Sarana Jaya, South Jakarta. This study uses a quantitative approach. The population in this study were all employees at PT Kelola Sarana Jaya as many as 50 people were part of the sample. Data analysis techniques in research using multiple regression analysis. The results of this study indicate that the work environment and work discipline have a significant impact on employee performance at PT Kelola Sarana Jaya, South Jakarta. Work Environment and Work Discipline simultaneously have a significant impact on Employee Performance at PT Kelola Sarana Jaya, South Jakarta with a contribution of 24 percent.

Keywords: *work environment, work discipline, employee performance*

Abstrak

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan mengevaluasi seluruh sumber daya manusia yang diperlukan dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya, penelitian ini mengkaji dampak lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kelola Sarana Jaya, Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kelola Sarana Jaya yang berjumlah 50 orang yang dijadikan sampel. Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kelola Sarana Jaya Jakarta Selatan. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kelola Sarana Jaya Jakarta Selatan dengan kontribusi sebesar 24 persen.

Kata Kunci: lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Perkembangan suatu perusahaan merupakan suatu keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut. Veithzal Rivai dan E. Jauvani Sagala (2013, hal. 547) menyatakan perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik (Millah, 2018). Terkait dengan hal tersebut, kualitas karyawan yang baik merupakan hal penting dalam suatu perusahaan, karena dengan kualitas karyawan yang baik dapat meningkatkan kualitas dari perusahaan itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu bentuk pengakuan akan pentingnya anggota organisasi (*personal*) sebagai sumber daya yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, pelaksanaan fungsi dan kegiatan-kegiatan organisasi untuk menjamin bahwa mereka dipergunakan secara efektif dan adil demi kepentingan organisasi, individu, dan masyarakat (V, 2021).

Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan dalam perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Pengertian ini mencakup dari memulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan (*the man on the right place*) seperti yang disyaratkan perusahaan hingga bagaimana kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan

serta dikembangkan dari waktu ke waktu (Sule, 2008, hal. 194). Melalui fungsinya manajemen mengatur berbagai sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan (Masram & Mu'ah, 2015, hal. 146). Salah satunya adalah mengatur sumber daya manusia yang dimana sumber daya manusia merupakan bagian yang paling penting dalam sebuah perusahaan karena berhasil atau tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya itu sendiri.

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non-fisik yang baik (Sari, Megawati, & Heriyanto, 2020), seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas sehingga kondisi fisik dan non-fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Didalam pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja yang tidak baik akan menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Selain dari lingkungan kerja, unsur lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah disiplin kerja. Tanggung jawab seorang karyawan dalam menjalani kewajiban akan mencerminkan disiplin kerja yang berkualitas (Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018).

Bagi suatu perusahaan yang mengedepankan kenyamanan sebagai aset yang harus dijaga dan dipelihara, maka sangat ditentukan oleh tingkat mobilitas kinerja dan kemampuan manusia yang bekerja dalam perusahaan. Dengan peranan penting dan strategis yang dimainkan oleh SDM yang ada dalam perusahaan, maka tidaklah berlebihan jika dikatakan bahwa sumber daya manusia menciptakan sumber keunggulan kompetitif pada organisasi tersebut.

Tabel 1. Data Prasurvei Lingkungan Kerja PT Kelola Sarana Jaya

No.	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
1	Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai	13	65%	7	35%
2	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja	17	85%	3	15%
3	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai	11	55%	9	45%
4	Mempunyai komunikasi yang baik dengan karyawan lain	12	60%	8	40%

Sumber: Data Survei HRD, 2022

Berdasarkan Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT Kelola Sarana Jaya dapat dilihat dari penerangan/cahaya yang setuju 65% dan yang tidak setuju 35% sedangkan fasilitas kerja yang setuju 85% dan yang tidak setuju 15% sirkulasi udara yang setuju 55% dan yang tidak setuju 45% sedangkan komunikasi yang baik dengan karyawan yang setuju 60% dan yang tidak setuju 40%. dengan karyawan sehingga lingkungan yang tinggi maka akan menciptakan lingkungan yang baik bagi karyawan sehingga akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Fasilitas lingkungan kerja pada PT Kelola Sarana Jaya masih dipersepsikan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan adanya penerangan yang memadai serta peralatan kerja yang mendukung aktivitas kerja. Oleh karena itu masalah dari data pra survei di atas membuktikan bahwa fasilitasnya mendukung sementara dengan disajikannya data inventaris PT Kelola Sarana Jaya, Jakarta Selatan masih ada temuan fasilitas dari daftar inventaris yang dinilai tidak layak sebagaimana tercantum pada Tabel 2.

Tabel 2.Data Aset PT Kelola Sarana Jaya

No.	Deskripsi	Jumlah	Kondisi			
			Layak	Persentase	Tidak layak	Persentase
1.	AC	10	5	50%	5	50%
2.	Komputer	25	10	25%	15	37,5%
3.	Mesin Fotocopy	5	2	10%	3	15%
4.	Meja	20	10	20%	10	20%
5.	Kursi	30	15	45%	15	45%
6.	Proyektor	3	1	3%	2	6%
7.	Lemari	6	3	18%	3	18%

Sumber: Data Inventaris Perusahaan, 2023

Berdasarkan Tabel 2 di atas menyebabkan karyawan kurang termotivasi dalam bekerja oleh karena masih ada inventaris aset yang tidak layak dan pasti akan berkaitan dengan kinerja karyawan. Hal tersebut mengakibatkan kinerja karyawan terhadap pencapaian target kurang optimal karena kurangnya kapabilitas atas kekuatan atau keandalan aset yang dimiliki oleh PT Kelola Sarana Jaya.

Menurut Mulyadi (Mulyadi, 2015, hal. 48), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi menaati norma-norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam Rumah Sakit tersebut bersedia dengan suka rela mematuhi setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Semakin baik karyawan menaati aturan maka akan membantu percepatan tujuan perusahaan khususnya kinerja perusahaan (Hasibuan, 2016, hal. 94). Disiplin yang baik yang perlu dilakukan untuk memenuhi tiga tujuan yaitu, pembentukan sifat kendali positif, pembentukan kerja, dan perbaikan hidup. Faktor disiplin memegang peranan amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seseorang pegawai mempunyai tingkat disiplin yang sangat tinggi akan tetap bekerja dengan baik, walaupun tanpa diawasi atasannya, karena memiliki peran tersendiri yang termotivasi dan melekat pada diri individu karyawan tersebut. Seorang pegawai yang disiplin juga tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak akan ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Tabel 3.Data Absensi Pegawai PT Kelola Sarana Jaya Tahun 2020-2022

No.	Tahun	Jumlah Pegawai	S		T		I		A		Jumlah Hari Kerja
			Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	
1	2020	50	16	64,9%	8	3,2%	9	3,4%	9	3,6%	251
2	2021	50	18	7,2%	9	3,6%	10	4%	8	3,2%	250
3	2022	50	19	7,6%	8	3,2%	6	2,4%	9	3,6%	250

Sumber: Data HRD, 2023

Dari Tabel 3 di atas, jumlah pegawai yang sakit, terlambat, izin dan alfa lebih awal sangatlah tinggi dan terus meningkat di setiap tahunnya. Kita lihat di tabel 1.2 diatas pada tahun 2020 yang sakit ada 16 karyawan 64,9% yang terlambat ada 8 karyawan 3,2% yang izin ada 9 karyawan 3,4% maupun alfa ada 9 karyawan 3,6% . Di tahun 2021 terdapat 18 karyawan yang sakit ada kenaikan sedikit di jumlah karyawan yang sakit di tahun sebelumnya yang berjumlah 16 karyawan yang sakit , begitupun pada kasus karyawan yang terlambat ada 9 pegawai yang izin ada 10 karyawan dan yang alfa ada 8 karyawan di tahun 2021 ini semakin naik ditahun sebelumnya. Ditahun 2022 ada 19 karyawan yang sakit 7,2% ada kenaikan sedikit dijumlah karyawan yang sakit ditahun sebelumnya yang berjumlah 18 karyawan 7,2% yang sakit,begitupun pada kasus pegawai yang terlambat ada 8 karyawan 3,2% ,yang

izin ada 6 karyawan 2,4% dan yang alfa 9 karyawan 3,6% semakin naik dari tahun sebelumnya. Karyawan PT Kelola Sarana Jaya masih belum dapat menerapkan sikap kedisiplinan yang optimal karena masih banyak karyawan yang sakit, terlambat, izin dan alfa. Dari tahun 2022 secara keseluruhan tingkat absensi cenderung meningkat terutama pada angka sakit. Artinya hampir sebagian besar karyawan PT Kelola Sarana Jaya mengalami peningkatan disiplin secara signifikan.

Menurut Tasnim, dkk. (2020, hal. 83), kinerja adalah hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas yang karyawan capai setelah bekerja sesuai dengan tugas yang diharapkan pimpinan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja yang di dapat dan di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etik (Afandi, 2018, hal. 83). Dalam menciptakan kinerja yang baik perlu adanya cara yang di lakukan oleh seorang pemimpin yaitu salah satunya pemimpin harus bisa menerapkan gaya kepemimpinan yang cocok dengan cara kerja karyawan dan bisa juga dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan.

Tabel 4. Data Laporan Kinerja Karyawan PT Kelola Sarana Jaya Tahun 2020-2022

Tahun	Target	Pencapaian	Persentase
2020	Rp 168.000.000.000	Rp 170.000.000.000	101,19%
2021	Rp 168.000.000.000	Rp 157.000.000.000	93,45%
2022	Rp 168.000.000.000	Rp 150.000.000.000	89,29%

Sumber: Data PT Kelola Sarana Jaya, 2023

Dari Tabel 4 di atas, laporan kinerja karyawan pada PT Kelola Sarana Jaya dari tahun 2020-2022 mengalami penurunan setiap tahunnya, pada tahun 2020 mempunyai target 168 miliar dan pencapaiannya 170 miliar 101,19%, di tahun 2021 dengan pencapaiannya 157 miliar 93,45% dan ditahun 2022 dengan pencapaian 150 miliar 89,29% yang sama tidak mencapai target pencapaiannya, serta di tahun berikutnya juga dan selalu mengalami penurunan. Menurunnya capaian dalam sisi keuangan jelas adalah salah satunya diakibatkan oleh menurunnya kinerja karyawan.

Dampak dari lingkungan kerja dan disiplin kerja yang belum maksimal ini membuat karyawan berkurang atas segi kinerja indivinya sehingga dalam pencapaian target perusahaan dapat terganggu. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki dampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Apabila pemberian lingkungan kerja dan disiplin kerja yang dilakukan oleh perusahaan sesuai dengan tujuan organisasi yang diharapkan maka dapat memuaskan manajemen PT Kelola Sarana Jaya sehingga karyawan akan termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya. PT Kelola Sarana Jaya adalah anak perusahaan MMM yang bertugas guna Pengelola gedung *Commodity Square* dan melakukan perawatan secara berkala. Maka, lingkungan kerja dan kedisiplinan karyawan sangatlah penting agar setiap rinci baik perawatan maupun pengelolaan PT Kelola Sarana Jaya dapat dilakukan dengan baik. Dengan kinerja yang baik maka kondisi akan tetap selalu baik dan hal-hal administratifnya dapat tersusun dengan rapih.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini mengkaji dampak dari lingkungan kerja dan disiplin kerja atas kinerja karyawan pada PT Kelola Sarana Jaya, Jakarta Selatan. Manfaat penelitian yang diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam lingkungan perusahaan dan disiplin dari karyawan guna dapat berdampak pada meningkatnya pada kinerja karyawannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016, hal. 21), manajemen adalah seni dan ilmu untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan tersebut dapat ditempuh dengan tahapan-tahapan yang menjadi tolok ukur dari fungsi manajemen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya agar dapat mengatur dan mengelola dengan baik segala aktivitas maupun kegiatan dalam suatu perusahaan mulai dari

aktivitas karyawan, operasional perusahaan dan aktivitas yang lainnya yang berhubungan dengan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*' (Kasmir, 2016, hal. 25). Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016, hal. 21) menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai fungsi manajerial yang mencakup (1) perencanaan (*planning*) yaitu proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada; (2) pengorganisasian (*organizing*) yaitu suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan berbagai aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian dan menyediakan alat-alat yang diperlukan oleh karyawan dalam menunjang pekerjaan; (3) pengawasan (*controlling*) yaitu proses pengaturan berbagai faktor dalam perusahaan agar sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana; (4) motivasi (*motivating*) yaitu karakteristik psikologi manusia yang member kontribusi pada tingkat komitmen seseorang; dan (5) evaluasi (*evaluating*) disebut juga pengendalian merupakan kegiatan sistem pelaporan yang serasi dengan struktur pelaporan keseluruhan, mengembangkan standar perilaku, mengukur hasil berdasarkan kualitas yang diinginkan dalam kaitannya dengan tujuan, melakukan tindakan koreksi, dan memberikan ganjaran. Dengan evaluasi yang dilakukan perusahaan dapat mengukur tingkat keberhasilan suatu organisasi.

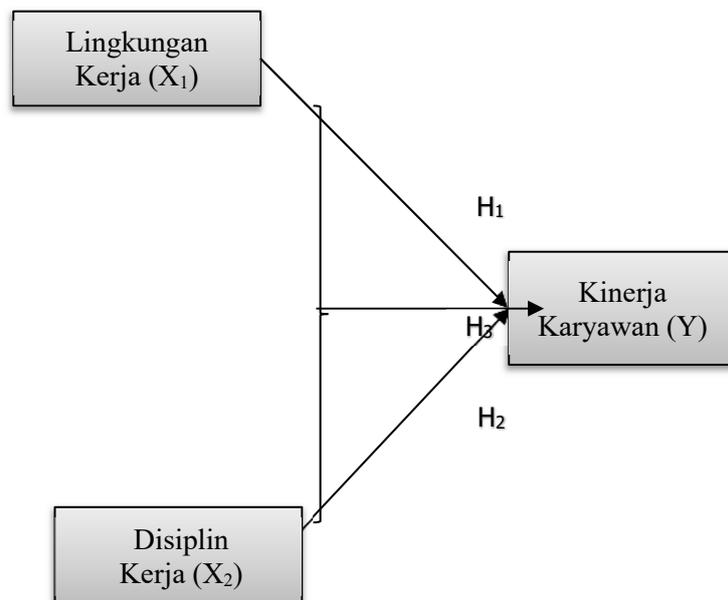
Lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan (Anam, 2018, hal. 48). Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang bentuknya fisik di area kerja sehingga berpengaruh terhadap karyawan secara langsung maupun tidak serta terdiri dari dua jenis, yaitu: (i) lingkungan kerja kerja langsung yang berkaitan dengan karyawan, yaitu kursi, meja, pusat kerja dan lain sebagainya; dan lingkungan umum atau perantara bisa juga mempengaruhi keadaan pada manusia, yaitu temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, penerangan, suara bising, aroma yang kurang enak dan lain sebagainya. lingkungan kerja non-fisik merupakan hubungan kerja baik dengan sesama rekan maupun atasan beserta dengan suasana yang terjadi. Adapun indikator lingkungan kerja antara lain: suhu udara di dalam suatu ruang kerja pegawai, tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan, suara bising yang merujuk pada tingkat kepekaan pendengaran karyawan yang mempengaruhi aktivitas pekerjaannya, penggunaan warna pada ruangan yang tepat serta keamanan kerja yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman baik berupa material maupun non material (Sedarmayanti, 2017, hal. 29).

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016, hal. 335), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Singodimejo (dalam Sutrisno, 2009), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu ada atau tidaknya: (1) besar atau kecilnya pemberian kompensasi; (2) keteladanan pemimpin dalam suatu perusahaan; (3) aturan yang pasti untuk dijadikan pegangan; (4) keberanian pemimpin dalam pengambilan keputusan; dan (5) pengawasan seorang pimpinan; dan (6) Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin (Astuti, Dasmadi, & Puji, 2020). Adapun 5 (lima) indikator disiplin kerja antara lain: kehadiran yang merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercemar dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja, ketaatan pada peraturan kerja yaitu bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di kantor, ketaatan pada standar kerja yang merupakan seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan, tingkat kewaspadaan tinggi pegawai yang merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif

dan efisien, dan etika bekerja yang merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai (Rivai & Sagala, 2013, hal. 74).

Menurut Emron Edison, dkk (2016, hal. 190) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama priode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing kinerja individu atau tentang bagaimana seorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2019, hal. 151). Karakteristik karyawan yang berkinerja tinggi diantaranya memiliki: (1) tanggung jawab pribadi yang tinggi; (2) berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi; (3) memiliki tujuan yang realistis ; (4) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya; (5) memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya; dan (6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan (Mangkunegara, 2017, hal. 68). Adapun 5 indikator kinerja karyawan menurut Irham Fahmi (Fahmi, 2022, hal. 127) antara lain: (1) Tanggung jawab yang menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. (2) Kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volum pekerjaan. (3) Kuantitas kerja merupakan banyaknya jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisien dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. (4) Kerjasama yang menjadi suatu ketersediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan. (5) Inisiatif yaitu kemampuan karyawan untuk memiliki inisiatif pribadi dalam mengerjakan tugas tanpa adanya perintah dari atasan.

Model Penelitian dan Rumusan Hipotesis



Gambar 1. Model Kerangka Penelitian

Lingkungan kerja ialah seluruh yang berada di sekeliling karyawan ketika sedang bekerja, baik dalam bentuk fisik atau non fisik sehingga mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang diukur berdasarkan lingkungan fisik dan non-fisik memberikan kontribusi

dominan sebesar 73,8% dibandingkan dengan variabel gaya kepemimpinan atas kinerja karyawan (Darmadi, Suryani, & Syatoto, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh (Dinantara & Anggraini, 2022) memberikan temuan yang juga memiliki kontribusi secara signifikan sebesar 57,5% atas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawannya dengan. Sementara pada penelitian (Millah, 2018), lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya. Penelitian ini membuat rumusan hipotesis atas dampak dari Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan di PT Kelola Sarana Jaya yang dinyatakan:

H₁: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja secara garis besar adalah sikap, tingkah laku, serta perbuatan sesuai aturan yang telah diterapkan dari perusahaan dengan tertulis atau tidak tertulis dan jika seorang karyawan telah melanggar peraturan yang telah diterapkan maka akan dikenakan sanksi. Disiplin kerja yang diuji terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian (Dinantara & Anggraini, 2022) memiliki pengaruh yang signifikan, dan juga hasil dari penelitian (Sari, Megawati, & Heriyanto, 2020) yang memiliki kontribusi secara langsung sebesar 45,8%. Hasil dari penelitian (Millah, 2018) yang menggunakan indikator ketepatan waktu, menggunakan peralatan dan perlengkapan dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap aturan tempat bekerja, dan pegawai memakai seragam memiliki kontribusi tertinggi atas kinerja karyawan yaitu sebesar 63,2%. Beberapa hasil menjelaskan bahwa masih terdapat *gap* dimana kontribusi pengaruh disiplin kerja hasilnya masih beragam. Oleh karena itu, penelitian ini membuat rumusan hipotesis atas dampak dari Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan di PT Kelola Sarana Jaya yang dinyatakan:

H₂: Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja merupakan dua faktor yang tidak dipisahkan dalam memberikan dampak pada kinerja karyawan. Hasil penelitian (Dinantara & Anggraini, 2022) menyimpulkan bahwa atas disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 64,4% atas kinerja karyawan. Sementara pada penelitian (Liawati & Widowati, 2021) hanya memberikan kontribusi sebesar 47,1% pengaruh dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini membuat rumusan hipotesis atas dampak dari Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan di PT Kelola Sarana Jaya yang dinyatakan:

H₃: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018, hal. 14). Pendekatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT Kelola Sarana Jaya yang berlokasi di Jalan Gatot Subroto Kav 35-36 Jakarta Selatan – DKI Jakarta menggunakan subyek seluruh karyawannya sebanyak 50 (lima puluh) orang, waktu pelaksanaan penelitian yaitu sejak bulan Januari sampai dengan Mei 2023 dengan alamat URL: <https://docs.google.com/forms/d/1D6qRU-TCyFP3MQfMoHg2O2Do-j4hS5Dw58iIEpk8hpU/edit>.

Adapun operasionalisasi variabel dirangkum pada kisi instrumen penelitian pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Rangkuman Kisi Instrumen Penelitian

	Indikator
Lingkungan Kerja (X₁) (Sedarmayanti, 2017, hal. 29)	Suhu udara Penerangan Suara bising Penggunaan warna Keamanan kerja
Disiplin Kerja (X₂) (Rivai & Sagala, 2013, hal. 74)	Kehadiran Ketaatan pada peraturan kerja Ketaatan pada standar kerja Tingkat kewaspadaan tinggi Etika kerja
Kinerja Karyawan (Y) (Fahmi, 2022, hal. 127)	Kualitas kerja Kuantitas kerja Tanggung jawab Kerjasama Inisiatif

Sumber: Peneliti (2023)

Teknik analisis data pada penelitian menggunakan regresi berganda. Pengolahan data penelitian ini menggunakan aplikasi atau *software* SPSS *Ver29*. Tahapan ini dilakukan dengan mengeksplorasi kombinasi struktur yang telah didefinisikan dalam pengukuran keterkaitan antar faktor yang memungkinkan spesifikasi sejumlah kecil dimensi (faktor) yang menggambarkan bagian dari variabel asli (Husain, Ardiansyah, & Fathudin, 2021). Merujuk pada hipotesis yang telah disusun dalam kerangka berpikir pada penelitian ini, maka analisis data diawali dengan uji kualitas instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas) serta uji asumsi klasik. Uji regresi linier berganda pada penelitian ini membentuk persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

HASIL PENELITIAN

Hasil pengolahan data atas karakteristik responden dari seluruh populasi yaitu 50 (lima puluh) karyawan yang menjadi sampel di PT Kelola Sarana Jaya, Jakarta Selatan memberikan gambaran umum bahwa mayoritas responden adalah perempuan yaitu 58 persen, 76 persen adalah mayoritas pada berusia 36-45 Tahun, memiliki tingkat pendidikan SMK/SMA yaitu 62 persen dan S1 sebesar 36 persen. Adapun masa kerja didominasi oleh lebih dari 3 (tiga) tahun dengan persentase 52 persen. Hasil uji kualitas instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas yang dirangkum sebagai berikut:

Tabel 6. Rangkuman Hasil Uji Kualitas Instrumen Penelitian

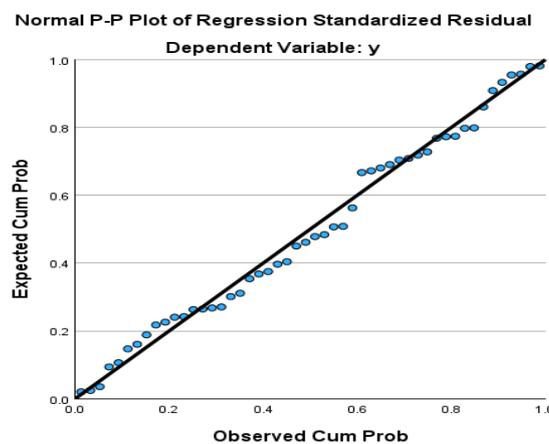
Variabel	Simbol Item Pernyataan	<i>r</i> -hitung	Hasil dan Kesimpulan Uji Validitas	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Hasil dan Kesimpulan Uji Reliabilitas Variabel
Lingkungan Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,785	Keseluruhan Item X _{1.1} s.d. X _{1.10} > 0,284, artinya masing-masing dinyatakan 'valid'	0,832	> 0,6, artinya nilai <i>Cronbach Alpha</i> 'sangat reliabel'
	X _{1.2}	0,373			
	X _{1.3}	0,628			
	X _{1.4}	0,774			
	X _{1.5}	0,638			
	X _{1.6}	0,598			
	X _{1.7}	0,779			
	X _{1.8}	0,626			
	X _{1.9}	0,654			
	X _{1.10}	0,511			
	X _{2.1}	0,704			
	X _{2.2}	0,616			

Variabel	Simbol Item Pernyataan	<i>r</i> -hitung	Hasil dan Kesimpulan Uji Validitas	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Hasil dan Kesimpulan Uji Reliabilitas Variabel				
Disiplin Kerja (X ₂)	X _{2.3}	0,476	Keseluruhan Item X _{2.1} s.d. X _{2.15} > 0,284, artinya masing-masing dinyatakan 'valid'	0,771	> 0,6, artinya nilai <i>Cronbach Alpha</i> 'reliabel'				
	X _{2.4}	0,436							
	X _{2.5}	0,296							
	X _{2.6}	0,424							
	X _{2.7}	0,463							
	X _{2.8}	0,548							
	X _{2.9}	0,311							
	X _{2.10}	0,525							
	X _{2.11}	0,571							
	X _{2.12}	0,529							
	X _{2.13}	0,504							
	X _{2.14}	0,455							
	X _{2.15}	0,474							
	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1				0,618	Keseluruhan Item Y.1 s.d. Y.15 > 0,284, artinya masing-masing dinyatakan 'valid'	0,716	> 0,6, artinya nilai <i>Cronbach Alpha</i> 'reliabel'
		Y.2				0,341			
Y.3		0,516							
Y.4		0,585							
Y.5		0,481							
Y.6		0,406							
Y.7		0,442							
Y.8		0,446							
Y.9		0,295							
Y.10		0,603							
Y.11		0,300							
Y.12		0,515							
Y.13		0,442							
Y.14		0,376							
Y.15		0,339							

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Keseluruhan item pernyataan (Tabel 6) memperoleh *r*-hitung > *r*-table (0,284), artinya 'valid' memenuhi asumsi dari uji validitas. Di samping itu, keseluruhan instrumen variabel memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6, artinya variabel penelitian Lingkungan Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y) terbukti reliabel untuk mengukur kualitas instrumen penelitian.

Uji Normalitas dalam penelitian ini juga menggunakan metode grafik, dengan hasil sebagai berikut:

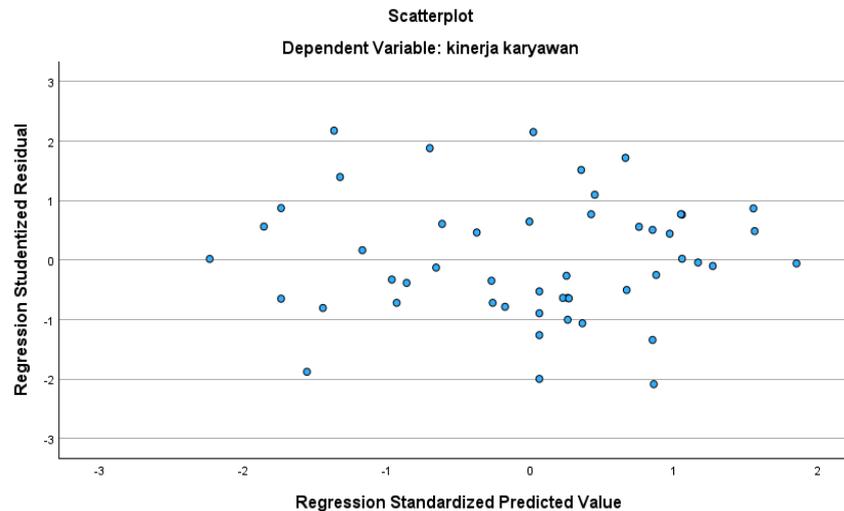


Sumber: Output SPSS Ver29 (2023)

Gambar 2. P-P Plot Uji Normalitas-Diagram Penyebaran Titik Residual

Grafik *normal probability plots* (Gambar 2) menunjukkan pola grafik yang normal, hal ini terlihat dari titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Berdasarkan penjabaran tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini juga menggunakan melihat sebaran grafik *scatterplot*, dengan hasil sebagai berikut:



Sumber: Output SPSS Ver29 (2023)

Gambar 3. Grafik *Scatter Plot* Hasil Uji Heteroskedastisitas

Titik-titik pada grafik *scatter plot* (Gambar 3) tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak digunakan.

Tabel 7 Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Nilai <i>Tolerance</i>	Nilai VIF
Lingkungan Kerja (X_1)	0,980	1,020
Disiplin Kerja (X_2)	0,980	1,020

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Nilai *tolerance* masing- masing variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,980, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 10 pada nilai VIF yaitu sebesar 1.020. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gejala multikolinearitas.

Hasil uji hipotesis melalui uji koefisien determinasi, uji-F dan uji-t masing-masing variabel penelitian yang diuji dirangkum pada Tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis

Hubungan antar Variabel	Nilai R^2	Probabilitas Signikansi	t/F-values	Kesimpulan Hasil Uji
Lingkungan Kerja (X_1) → Kinerja Karyawan (Y)	0,240	0,031	2,227	H_1 diterima
Disiplin Kerja (X_2) → Kinerja Karyawan (Y)		0,007	2,806	H_2 diterima
Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) → Kinerja Karyawan (Y)		0,002	7,439	H_3 diterima

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa skor *R-square* adalah sebesar 0,240, dalam model regresi menjelaskan dampak variabel Kinerja Karyawan sebesar 24 persen. Nilai-nilai *t*-hitung atas hubungan antar variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 1,990 (*t-table*) begitupun Disiplin Kerja (X_2) atas Kinerja Karyawan (Y) yaitu masing-masing sebesar 2,227 dan 2,086, artinya bahwa Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh atas Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan. Nilai *F*-hitung atas hubungan antar variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 3,140 (*F-table*) yaitu sebesar 7,439, artinya bahwa Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Variabel Lingkungan Kerja (X_1) di PT Kelola Sarana Jaya, Jakarta Selatan yang diuji dampaknya atas Kinerja Karyawan (Y) menyatakan ‘ H_1 diterima’ dengan nilai statistik atas *t* sebesar 2,227 > *t*-tabel (1,990), hal ini mengartikan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh atas Kinerja Karyawan secara signifikan dalam uji hipotesis secara parsial. Temuan penelitian ini juga menjadi mendukung beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian (Darmadi, Suryani, & Syatoto, 2022) yang memberikan dampak secara signifikan atas lingkungan kerja berdasarkan lingkungan fisik dan non-fisik dan juga penelitian (Dinantara & Anggraini, 2022) memberikan temuan yang juga memiliki signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non-fisik yang baik (Sari, Megawati, & Heriyanto, 2020). Sementara hasil dari penelitian (Millah, 2018), tidak memiliki pengaruh atas lingkungan kerja pada kinerja karyawannya. Semakin baik dan kondusif atas lingkungan kerja di PT Kelola Sarana Jaya, Jakarta Selatan maka kinerja karyawan juga akan dirasakan dampaknya dapat meningkat. Variabel Disiplin Kerja (X_2) di PT Kelola Sarana Jaya, Jakarta Selatan yang diuji dampaknya atas Kinerja Karyawan (Y) menyatakan ‘ H_2 diterima’ dengan nilai statistik atas *t* sebesar 2,806 > *t*-tabel (1,990), hal ini mengartikan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh atas Kinerja Karyawan secara signifikan dalam uji hipotesis secara parsial. Temuan penelitian ini juga menjadi mendukung beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian (Millah, 2018); (Sari, Megawati, & Heriyanto, 2020) serta penelitian (Dinantara & Anggraini, 2022), dimana lingkungan memiliki pengaruh yang signifikan. Disiplin yang baik yang perlu dilakukan untuk memenuhi tiga tujuan yaitu, pembentukan sifat kendali positif, pembentukan kerja, dan perbaikan hidup. Semakin baik dan meningkatnya atas disiplin kerja di PT Kelola Sarana Jaya, Jakarta Selatan maka memiliki dampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Lingkungan kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) di PT Kelola Sarana Jaya, Jakarta Selatan yang diuji secara simultan terhadap terhadap Kinerja Karyawan (Y) menyatakan ‘ H_2 diterima’ dengan nilai *F* sebesar 7,439 > *F*-tabel (3,140), hal ini mengindikasikan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja memberikan dampak secara signifikan atas Kinerja Karyawan di PT Kelola Sarana Jaya. Temuan ini juga menjadi mendukung penelitian terdahulu diantaranya penelitian (Liawati & Widowati, 2021); dan (Dinantara & Anggraini, 2022), dimana kinerja karyawan dengan masing-masing kontribusi sebesar 47,1 dan 64,4 persen atas lingkungan kerja dan disiplin kerja, sementara pada penelitian ini memberikan kontribusi kinerja karyawan di PT Kelola Sarana Jaya, Jakarta Selatan hanya 24 persen atas uji koefisien determinasi dari lingkungan kerja dan disiplin kerja.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini menyimpulkan beberapa temuan diantaranya: (1) Lingkungan kerja memberikan dampak atas Kinerja Karyawan di PT Kelola Sarana Jaya, Jakarta Selatan secara signifikan. (2)

Disiplin kerja juga memberikan dampak atas Kinerja Karyawan di PT Kelola Sarana Jaya, Jakarta Selatan secara signifikan. (3) Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kelola Sarana Jaya, Jakarta Selatan.

Saran

PT Kelola Sarana Jaya perlu lingkungan fisik kerja, seperti halnya suhu udara dalam setiap ruangan untuk meningkatkan kesejukan ruangan agar karyawan bisa merasakan bekerja dengan aman. Kemudian, menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan hendaknya lebih diperhatikan karyawan berdasarkan ketentuan perusahaan. Perusahaan juga harus meningkatkan kualitas karyawan, tanggung jawab karyawan untuk mendalami tentang orientasi perusahaan kepada karyawan dengan tujuan karyawan bisa lebih mengenal perusahaan dan untuk membuat karyawan dan perusahaan satu tujuan. Penambahan faktor lainnya yang berdampak pada kinerja karyawan hendaknya dilibatkan karena pada penelitian ini hanya berkontribusi sebesar 24 persen seperti halnya gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Anam, C. (2018, Juni). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40-56. doi:10.26594/dirasat.v4i1.1196
- Astuti, E. W., Dasmadi, & Puji, L. (2020, Juni). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan KUD Mojosoongko (Studi Kasus pada KUD Mojosoongko di Boyolali). *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 8(1), 25-37. doi:10.36596/ekobis.v8i1.244
- Darmadi, Suryani, L., & Syatoto, I. (2022, Agustus). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Lingkungan Hidup Jakarta Selatan. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 2(2), 286-294. doi 10.32493/arastirma.v2i2.23180
- Dinantara, M. D., & Anggraini, N. D. (2022, Juli). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULTG Cikupa Kabupaten Tangerang. *Jurnal PERKUSI*, 2(3), 382-389. doi:10.32493/j.perkusi.v2i3.23904
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi (Cetakan ke-1)*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2022). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi (Cetakan 3)*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi, Cetakan 22)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husain, T., Ardiansyah, M., & Fathudin, D. (2021). Confirmatory factor analysis: Model testing of financial ratio's with decision support systems approach. *International Journal of Advances in Applied Sciences (IJAAS)*, 10(2), 115-121. doi:10.11591/ijaas.v10.i2.pp115-121
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

- Liawati, & Widowati. (2021, Agustus). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mustika Citra Rasa. *JURNAL ARASTIRMA: Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 1(2), 181-190. doi:10.32493/arastirma.v1i2.12357
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). Bandung: PT. Remaja RosdaKarya.
- Masram, & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1). Surabaya: Penerbit Zifatama Publisher.
- Millah, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Fakultas Ekonomi Universitas Dr Soetomo (JFE)*, 26(3), 225-256.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Edisi 2, Cetak Kelima). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sani, A., Wiliani, N., & Husain, T. (2019). Spreadsheet Usability Testing in Nielsen's Model among Users of ITSMEs to Improve Company Performance. *European Journal of Scientific Exploration*, 2(6), 1-9.
- Sari, D., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (TAM) Telkom Bandung. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 13(1), 31-44. doi:10.55208/bistek.v13i1.144
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cetakan IX). Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Evaluasi: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sule, E. T. (2008). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 11). Jakarta: Prenada Media Gorup.
- Tasnim, Wahyudhi, S., Silalahi, M., Gandasari, D., Sari, M., Purba, P. B., . . . Simarmata, J. (2020). *Pengantar Komunikasi Organisasi* (Edisi xiv, Cetakan 1). Medan: Penerbit Kita Menulis.
- V, N. (2021). *Manajemen SDM: Pengertian, Fungsi, Tujuan, Manfaat dan Ruang Lingkup*. Retrieved Maret 2023, from Gramedia > Manajemen: <https://www.gramedia.com/literasi/manajemen-sdm/>
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PEMKAB Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174-188. doi:10.32528/jmbi.v4i2.1760.