



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA
PEGAWAI HARIAN LEPAS (PHL) DINAS PEMADAM
KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA MEDAN**

***THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT ON THE WORK DISCIPLINE
OF THE FIRE SERVICE'S FREEZING DAILYEMPLOYEES (PHL)
MEDAN CITY FIRE AND RESCUE***

Twogus Hengki Hutahaeon, Univeritas Quality, Jl. Ringroad-Ngumbang Surbakti No 18
Medan, Kode PT: 011040, Indonesia

Penulis Korespondensi: 082363292769; twogushengkih@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja Pegawai Harian Lepas (PHL) di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan. Lingkungan kerja yang kurang memadai, seperti kondisi ruang istirahat yang kurang memenuhi standar, serta kurangnya akses terhadap pelatihan dan peralatan yang kurang, diduga berdampak negatif terhadap disiplin kerja PHL. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 114 responden dari total populasi 167 PHL, dengan menggunakan rumus Isaac dan Michael untuk penentuan sampel. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja PHL. Analisis regresi menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja dapat meningkatkan disiplin kerja PHL.

Kata Kunci: Lingkungan, Disiplin, Pegawai Harian Lepas.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the work environment on the work discipline of Daily Freelance Employees (PHL) at the Medan City Fire and Rescue Service. An inadequate work environment, such as the condition of rest rooms that do not meet health and safety standards, as well as a lack of access to adequate training and equipment, is suspected of having a negative impact on the work discipline of PHL. The research method used is quantitative with a survey approach. Data was collected through questionnaires distributed to 114 respondents from a total population of 167 PHL, using the Isaac and Michael formula for sample determination. The research results show that there is a positive



and significant relationship between the work environment and the work discipline of PHL. Regression analysis shows that improving the work environment can improve the work discipline of PHL.

Keywords: Environment, Discipline, Daily Freelance Employees

PENDAHULUAN

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan memiliki peran krusial dalam menjaga keselamatan masyarakat dari bahaya kebakaran dan bencana lainnya. Efektivitas operasional dinas ini sangat pelatihan, dan tekanan kerja yang tinggi, dapat menyebabkan stres, penurunan kinerja, dan peningkatan risiko kesalahan kerja atau kecekakaan kerja. Dalam konteks Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan, kondisi lingkungan kerja PHL masih memerlukan peningkatan.

Berdasarkan observasi awal, ditemukan beberapa permasalahan terkait lingkungan kerja PHL di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan, antara lain adalah Kondisi ruang istirahat yang kurang memadai dari segi sirkulasi udara dan pencahayaan. Kurangnya akses terhadap pelatihan eksternal dan peralatan penting seperti Self-Contained Breathing Apparatus (SCBA). Potensi peningkatan stres dan penurunan fokus selama situasi kritis akibat lingkungan kerja yang kurang mendukung.

BAHAN DAN METODE

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan. Penelitian ini dilaksanakan selama 4 BULAn, mulai dari 10 Oktober hingga 10 Januari.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Harian Lepas (PHL) di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan, yang berjumlah 167 orang. Sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus Isaac dan Michael, dengan tingkat



kesalahan 5%. Berdasarkan perhitungan, diperoleh jumlah sampel sebanyak 114 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Kuesioner: Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data mengenai persepsi responden terhadap lingkungan kerja dan disiplin kerja.
2. Dokumentasi: Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data sekunder mengenai profil organisasi, jumlah pegawai, dan data lainnya yang relevan dengan penelitian.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert 5 poin, dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

No.	Responden	Nilai
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1



Kuesioner terdiri dari dua bagian, yaitu:

Bagian I: Identitas Responden

Bagian II: Pernyataan mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah:

1. Analisis Deskriptif: Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian.
2. Analisis Regresi Linear Sederhana: Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

Persamaan regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

$$Y = \text{Disiplin Kerja}$$

$$X = \text{Lingkungan Kerja}$$

$$a = \text{Konstanta}$$

$$b = \text{Koefisien Regresi}$$



HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden adalah sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin: Mayoritas responden adalah laki-laki (98,25%)
2. Usia: Sebagian besar responden berusia antara 31-40 tahun (74,56 %)
3. Lama Bekerja: Sebagian besar responden telah bekerja selama (>1-5 Tahun) (96,49%).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137.154	1	137.154	14.179	.000 ^b
	Residual	1083.416	112	9.673		
	Total	1220.570	113			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

$$Y = 14,179 + 0,112X$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit lingkungan kerja akan meningkatkan disiplin kerja PHL sebesar 0,112 unit.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	32.097	2.982		10.763	.000
	<u>Lingkungan Kerja</u>	.255	.068	.335	3.765	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja



Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja PHL ($p < 0,05$). Hal ini mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja PHL di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.335a	.112	.104		3.110

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Koefisien determinasi (R^2) sebesar (0,112) menunjukkan bahwa 11,2% variasi dalam disiplin kerja PHL dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kondisi lingkungan kerja PHL di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal fasilitas kerja dan hubungan kerja.
2. Tingkat disiplin kerja PHL di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan tergolong baik, namun masih perlu ditingkatkan melalui perbaikan lingkungan kerja.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja PHL di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan.



DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2017). *Armstrong on reinventing performance management: Building a culture of continuous improvement*. Kogan Page Publishers.
- Dessler, G., Cole, N. D., & Chhinzer, N. (2015). *Management of human resources: The essentials*. London: Pearson.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-21. PT Bumi Aksara. Jakarta, 145.*
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan 14). PT. Remaja Rosdakarya.*
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human resource management*. Cengage learning.
- Nitisemito, A. S. (2006). *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta. Arifin, Samsul.(2019). *Pemasaran Era Milenium*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Essentials of organizational behavior*. Pearson Education (us).
- Sedarmayanti, H. (2017). *Perencanaan & Pembangunan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. *Political Science*.