

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi Kasus Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan
Penyelamatan Kota Bengkulu)



S K R I P S I

Oleh :

SYAIFUDIN NOFRIANTO
NPM. 1834020155

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan
Penyelamatan Kota Bengkulu)**



S K R I P S I

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu**

Oleh :

**SYAIFUDIN NOFRIANTO
NPM. 1834020155**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan
Penyelamatan Kota Bengkulu)



SKRIPSI

Diajukan oleh :

SYAIFUDIN NOFRIANTO

NPM. 1834020155

Disetujui oleh :

Pembimbing,

Ade Tiara Yulinda, SE., M.M.

NIDN. 0217079101

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Furqonti Ranidiah, S.E., M.M.

NIDN. 0208047301

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan
Penyelamatan Kota Bengkulu)

Dipertahankan didepan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu
guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Hari : Selasa

Tanggal : 2 Agustus 2025

SKRIPSI

Oleh :

SYAIFUDIN NOFRIANTO
NPM. 1834020155

Dewan Penguji :

1. Dr. Islamuddin, S.E.,M.M Ketua

2. Ade Tiara Yulinda, S.E.,M.M Anggota

3. Meiffa Herfianti, S.E.,M.M Anggota

(.....)
(.....)
(.....)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Furqanti Ranidiah, SE., M.M.

NIDN. 052804269



SERTIFIKASI

Saya Syaifudin Nofrianto menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah karya saya sendiri atas bimbingan Dosen Pembimbing. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis atau pada program studi lainnya. Karena karya ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan skripsi ini menjadi tanggung jawab saya.

Bengkulu, Juli 2025



Syaifudin Nofrianto
NPM. 1834020155

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Allah tidak melihat hasil, tapi melihat seberapa sungguh-sungguhnya engkau dalam proses”

PERSEMBAHAN

Puji syukur hamba panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya. Segala proses ini dapat dilalui semata-mata karena pertolongan dan izin dari-Nya. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, suri teladan sepanjang zaman.

Dengan penuh rasa cinta dan ketulusan, karya sederhana ini kupersembahkan untuk:

1. **Ayah dan Ibu**, sosok luar biasa dalam hidupku. Terima kasih atas segala doa, kasih sayang, dan pengorbanan tanpa henti. Capaian ini tak akan pernah ada tanpa ridho dan restu kalian. Gelar ini adalah persembahan kecil atas semua jerih payah dan cinta kalian sepanjang hidupku.
2. **Istriku tercinta**, terima kasih atas kesabaran, pengertian, dan dukungan yang tak pernah surut. Di tengah segala kesibukan dan perjuangan, engkaulah penyemangat dalam diam, dan kekuatan dalam setiap doa.
3. **Anakku tersayang**, sumber semangat dan alasan utama untuk terus belajar dan menjadi lebih baik setiap hari. Semoga kelak kalian tumbuh menjadi pribadi yang berilmu, berakhlak, dan bermanfaat bagi sesama.
4. **Dosen pembimbing tercinta**, terima kasih atas segala bimbingan, arahan, dan ilmu yang telah diberikan dengan sabar dan tulus. Semoga Ibu senantiasa diberikan kesehatan dan keberkahan ilmu.
5. **Almamaterku tercinta**, tempat di mana segala proses, tantangan, dan pembentukan jati diri ini dimulai. Terima kasih telah menjadi bagian penting dalam perjalanan hidup dan ilmu ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyusun skripsi yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu". Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan tugas akhir dalam menempuh jenjang pendidikan sarjana Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Dalam pelaksanaan penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak/Ibu dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan selama penyusunan skripsi ini.
2. Teman-teman seperjuangan Program Studi Manajemen
3. Keluarga yang selalu memberikan dukungan dan semangat.
4. Semua pihak yang telah membantu kelancaran penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.

Bengkulu, Juli 2025

Syaifudin Nofrianto

ABSTRAK

Syaifudin Nofrianto, 1834020155. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu)

Pembimbing : Ade Tiara Yulinda, S.E., M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu. Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linear berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 96 responden yang merupakan pegawai aktif Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 9,204 + 0,421(X_1) + 0,583(X_2)$, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,593, yang berarti 59,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Uji F menunjukkan nilai F-hitung (67,690) > F-tabel (3,09) dan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

Syaifudin Nofrianto, 1834020155. The Influence of Work Discipline and Environment on Employee Performance (Case Study at the Bengkulu City Fire and Rescue Service)

Supervisor : Ade Tiara Yulinda, S.E., M.M

This study aims to determine the influence of work discipline and the work environment on employee performance at the Bengkulu City Fire and Rescue Service. The independent variables in this study are work discipline (X_1) and work environment (X_2), while the dependent variable is employee performance (Y). This study used a quantitative approach with multiple linear regression. Data were collected through questionnaires distributed to 96 respondents who were active employees of the Bengkulu City Fire and Rescue Service. Data analysis was performed using SPSS. The analysis techniques used included validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, partial t-tests, simultaneous F-tests, and coefficients of determination (R^2).

The results of the study indicate that work discipline and the work environment have a positive and significant influence on employee performance. The multiple linear regression analysis yielded the equation $Y = 9.204 + 0.421(X_1) + 0.583(X_2)$, with a coefficient of determination (R^2) of 0.593, meaning that 59.3% of the variation in employee performance can be explained by these two variables. The F-test showed that the calculated F-value (67.690) was greater than the F-table (3.09) and a significance level of $0.000 < 0.05$, indicating that simultaneously, work discipline and the work environment significantly influence employee performance.

Keywords: work discipline, work environment, employee performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
SERTIFIKASI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Rumusan Masalah	6
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Deskripsi Konseptual	9
2.1.1 Kinerja Karyawan	9
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	10
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	11
2.1.4 Disiplin Kerja	12
2.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	13
2.1.6 Indikator Disiplin Kerja	14
2.1.7 Lingkungan Kerja	15
2.1.8 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	16
2.1.9 Indikator Lingkungan Kerja	16
2.2 Penelitian yang Relevan	17
2.3 Kerangka Konseptual	19
2.4 Definisi Operasional	20
2.5 Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	23
3.2 Jenis dan Desain Penelitian	23
3.3 Populasi dan Sampel	23
3.4 Teknik Pengumpulan Data	25
3.5 Teknik Analisa Data	25
3.5.1 Analisis Deskriptif	25
3.5.2 Uji Kualitas Data	26

3.5.3 Uji Asumsi Klasik	27
3.5.4 Analisis Regresi Linear Berganda	28
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	31
4.1 Hasil	31
4.1.1 Sejarah Pemadam Kebakaran Kota Bengkulu	31
4.1.2 Visi dan Misi	33
4.1.3 Tugas	33
4.1.4 Struktur Organisasi	33
4.1.5 Deskripsi Karakteristik Responden	34
4.1.5.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	34
4.1.5.2 Karakteristik Berdasarkan Usia	35
4.1.5.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	36
4.1.5.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	37
4.1.5.5 Karakteristik Berdasarkan Status Kepegawaian	38
4.1.6 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian	40
4.1.6.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel X1	40
4.1.6.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel X2	41
4.1.6.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y	43
4.1.7 Uji Kualitas Data	44
4.1.7.1 Uji Statistik Deskriptif	44
4.1.7.2 Uji Validitas	45
4.1.7.3 Uji Uji Reliabilitas	47
4.1.8 Uji Asumsi Klasik	48
4.1.8.1 Uji Normalitas	48
4.1.8.2 Uji Multikolinearitas	49
4.1.8.3 Uji Heteroskedastisitas	50
4.1.9 Hasil Regresi Linier Berganda	52
4.1.9.1 Koefisien Determinasi (R^2)	52
4.1.9.2 Uji-T	52
4.1.9.3 Uji-F	54
4.2 Pembahasan	55
4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	55
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	57
4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	60
5.1 Kesimpulan	60
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	19
4.2 Struktur Organisasi	34

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian yang Relevan	17
2.2 Definisi Operasional	21
4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
4.2 Responden Berdasarkan Usia	36
4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	37
4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	38
4.5 Responden Berdasarkan Status Pegawai	39
4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja	40
4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	41
4.8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	43
4.9 Hasil Uji Statistik Deskriptif	45
4.10 Hasil Uji Validitas	46
4.11 Hasil Uji Reliabilitas	47
4.12 Hasil Uji Normalitas	49
4.13 Hasil Uji Multikolinearritals	50
4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	52
4.15 Hasil Uji T	53
4.16 Hasil Uji F	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat Keterangan Bebas Plagiat	65
2. Surat Keputusan Dekan Untuk Pembimbing Skripsi	66
3. Surat Permohonan Izin Penelitian	67
4. Surat Persetujuan Pemohonan Izin Penelitian	68
5. Kuisisioner Penelitian	69
6. Dokumentasi	73
7. Tabulasi Data Penelitian	75
8. Output Validitas X1	83
9. Output Validitas X2	84
10. Output Validitas Y	85
11. Output Reliabilitas X1	86
12. Output Reliabilitas X2	87
13. Output Reliabilitas Y	88
14. Output Uji Normalitas	89
15. Output Uji Heteroskedastisitas	90
16. Output Uji Multikolinieritas	91
17. Output Korelasi Determinasi (R ²), Uji-t dan Uji-F	92
18. Tabel Distribusi Nilai r tabel	93
19. Tabel Distribusi Nilai t tabel	94
20. Distribution Nilai Tabel F _{0,05}	96

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja sumber daya manusia merupakan faktor fundamental dalam menjamin keberhasilan suatu organisasi, baik sektor publik maupun swasta. Di tengah tuntutan peningkatan pelayanan publik yang semakin tinggi, instansi pemerintah dituntut untuk memiliki aparatur yang profesional, tanggap, dan mampu bekerja secara efektif serta efisien. Menurut (Husna & Prasetya, 2024), Kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, merupakan bentuk kontribusi individu dalam pencapaian tujuan organisasi., kinerja karyawan menggambarkan seberapa besar kontribusi individu terhadap tujuan organisasi, termasuk dalam hal kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu pekerjaan. Dalam organisasi sektor publik, kinerja karyawan sangat menentukan kualitas pelayanan kepada masyarakat karena birokrasi publik harus mampu menjawab kebutuhan masyarakat secara cepat, tepat, dan akuntabel.

Kinerja pegawai di instansi pemerintahan sangat berkaitan erat dengan pencapaian tujuan institusi serta kepercayaan masyarakat terhadap layanan publik. Salah satu instansi yang memiliki tanggung jawab besar dalam keselamatan masyarakat adalah Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, yang berperan vital dalam menangani kebakaran, melakukan evakuasi, hingga penanggulangan bencana teknis lainnya. Mengingat tugasnya yang bersifat darurat dan berisiko tinggi, kinerja karyawan pada instansi ini

harus berada pada level maksimal setiap saat, karena keterlambatan dan kelalaian sekecil apa pun dapat mengakibatkan kerugian materi bahkan hilangnya nyawa manusia.

Kenyataannya, tidak semua instansi pemadam kebakaran di Indonesia menunjukkan performa optimal. Berdasarkan data dari Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) tahun 2022, ditemukan bahwa 62% Dinas Pemadam Kebakaran di kabupaten/kota masih mengalami hambatan dalam hal kecepatan respon, kualitas SDM, dan pemenuhan alat pelindung diri. Salah satu masalah pokok yang sering muncul adalah menurunnya kinerja personel, baik dalam aspek kecepatan penanganan, efektivitas koordinasi, maupun penyelesaian tugas administratif pascakejadian. Permasalahan ini kerap disebabkan oleh berbagai faktor internal yang belum terkelola secara optimal.

Salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap rendahnya kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana pegawai menaati peraturan, hadir tepat waktu, menggunakan atribut kerja sesuai ketentuan, serta melaksanakan tugas sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Menurut penelitian (Axel Nathaniel et, 2024) disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, tata tertib, dan prosedur yang berlaku di tempat kerja. Disiplin ini mencerminkan komitmen seseorang terhadap tugas dan tanggung jawabnya, termasuk ketaatan terhadap jam kerja, etika kerja, dan instruksi dari atasan karena disiplin kerja yang baik berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan karena mengurangi kesalahan, meningkatkan efisiensi waktu, dan

memperkuat loyalitas terhadap organisasi. Namun, kenyataannya banyak organisasi publik menghadapi tantangan berupa rendahnya disiplin, seperti keterlambatan datang kerja, kelalaian dalam tugas, dan minimnya inisiatif pribadi.

Selain disiplin kerja, faktor lingkungan kerja juga memainkan peranan dalam membentuk perilaku dan performa karyawan. Lingkungan kerja yang dimaksud meliputi kondisi fisik tempat kerja, hubungan antarpegawai, serta dukungan emosional dan teknis yang dirasakan. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan kenyamanan psikologis dan fisik bagi karyawan, sehingga mereka terdorong untuk bekerja dengan optimal (Permata Sari et al., 2023). Dalam sektor pemadam kebakaran, aspek lingkungan kerja menjadi krusial karena tuntutan kerja yang berat dan penuh risiko memerlukan dukungan fasilitas serta hubungan kerja yang solid.

Salah satu instansi pemerintah yang menuntut kinerja tinggi adalah Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan yang merupakan salah satu instansi strategis yang berperan vital dalam menjamin keselamatan masyarakat dari bencana kebakaran dan situasi darurat lainnya. Tuntutan kerja dalam instansi ini sangat tinggi karena berkaitan langsung dengan nyawa dan keselamatan. Oleh karena itu, kinerja pegawai di dalamnya harus senantiasa berada dalam kondisi prima dan responsive. Dalam menjalankan tugasnya, petugas pemadam kebakaran dihadapkan pada risiko tinggi, jam kerja tidak tetap, serta tekanan psikologis yang intens. Kinerja yang optimal hanya dapat dicapai jika pegawai memiliki kedisiplinan tinggi dan didukung oleh

lingkungan kerja yang memadai. Tanpa kedua hal tersebut, tugas pelayanan publik berpotensi terganggu dan bahkan menimbulkan dampak fatal.

Hasil observasi awal yang peneliti lakukan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu mengungkapkan adanya beberapa permasalahan. Pertama, tingkat kehadiran masih belum optimal, khususnya pada shift malam, dengan rata-rata ketidakhadiran mencapai 17% per bulan selama semester pertama tahun 2024 (Data Internal Dinas, 2024). Kedua, fasilitas ruang istirahat dan kesiapsiagaan dinilai kurang memadai oleh sebagian petugas, yang ditunjukkan melalui wawancara informal dengan tiga petugas senior. Hal ini mengindikasikan adanya ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja yang berpotensi menurunkan motivasi dan performa kerja.

Permasalahan lainnya muncul dari hasil laporan penilaian kinerja pegawai semester awal 2024, yang menunjukkan bahwa hanya 63% dari total pegawai yang memenuhi target kerja harian yang telah ditetapkan oleh kepala dinas. Data ini menunjukkan bahwa hampir sepertiga pegawai belum menunjukkan kinerja optimal, meskipun tingkat urgensi tugas mereka tinggi. Hal ini mendorong pentingnya meneliti faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka, terutama dari sisi internal organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sitompul, 2024) mengenai Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas pariwisata Bali menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, penelitian tersebut dilakukan pada instansi non-darurat dengan tekanan kerja yang relatif lebih rendah dan jam kerja yang lebih teratur, sehingga belum

mempertimbangkan aspek dinamis dan darurat dari lingkungan kerja seperti pada instansi pemadam kebakaran yang menuntut kecepatan respon, ketahanan fisik, serta kondisi kerja yang berisiko tinggi. Dengan demikian, terdapat kesenjangan penelitian (research gap) antara penelitian sebelumnya dan konteks aktual yang dihadapi oleh Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu.

Urgensi penelitian ini sangat penting mengingat peran strategis Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan dalam menjaga keselamatan dan keamanan masyarakat Kota Bengkulu. Kinerja pegawai yang optimal tidak hanya berdampak pada kelancaran operasional, tetapi juga berkontribusi langsung pada pengurangan risiko kerugian jiwa dan harta benda akibat kebakaran dan bencana lainnya. Dengan kondisi lingkungan kerja yang penuh tekanan dan risiko tinggi, serta kebutuhan disiplin kerja yang ketat, penelitian ini memberikan kontribusi praktis untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang secara nyata memengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi penyusunan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran, terutama dalam hal pembinaan disiplin dan perbaikan lingkungan kerja.

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, terdapat beberapa permasalahan utama yang dapat diidentifikasi terkait kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu. Maka identifikasi masalah dalam penelitian ini ialah:

1. Tingkat Disiplin Kerja Pegawai yang Masih Rendah, adanya persoalan kedisiplinan, termasuk dalam hal ketepatan waktu, kehadiran, dan kepatuhan terhadap aturan kerja, yang berpotensi menurunkan kinerja dalam situasi darurat.
2. Kondisi Lingkungan Kerja yang Kurang Mendukung, fasilitas kerja seperti ruang istirahat dan area kesiapsiagaan dinilai kurang memadai oleh sebagian petugas sehingga berpotensi menurunkan motivasi, semangat, dan efektivitas kerja di lapangan.
3. Kinerja Pegawai yang Belum Mencapai Target Optimal, berdasarkan laporan penilaian kinerja pegawai semester pertama tahun 2024, hanya 63% pegawai yang memenuhi target kerja harian. Hal ini menunjukkan bahwa hampir sepertiga dari total pegawai belum menunjukkan performa kerja maksimal, yang menjadi persoalan krusial mengingat sifat pekerjaan yang bersifat darurat dan penuh risiko.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kota Bengkulu?
2. Apakah lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kota Bengkulu?
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kota Bengkulu?

1.4 Tujuan Penelitian

Bedasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam peneltian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kota Bengkulu?
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kota Bengkulu?
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kota Bengkulu?

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan

pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di sektor publik.

- b. Memberikan kontribusi dalam pengembangan teori-teori perilaku organisasi dan kinerja, khususnya dalam konteks instansi yang bergerak di bidang penanggulangan bencana dan layanan darurat.
- c. Menjadi referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam instansi pemerintah yang memiliki tingkat risiko kerja tinggi.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan informasi dan masukan bagi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu dalam merumuskan strategi peningkatan disiplin kerja dan perbaikan lingkungan kerja guna menunjang kinerja pegawai.
- b. Menjadi bahan evaluasi bagi pimpinan instansi dalam mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, khususnya terkait ketertiban kehadiran, fasilitas kerja, serta koordinasi antarpegawai.
- c. Memberikan rekomendasi praktis yang dapat dijadikan dasar dalam penyusunan kebijakan manajemen pegawai untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan profesionalisme petugas pemadam kebakaran.