**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA FISIK DENGAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT WONIMA BONGOM TIMIKA PAPUA**

By: Irene Yuliana Yamco¹, Nur Fachmi Budi²

Faculty of Psychology University Mercu Buana of Yogyakarta

[jamcoireneyuliana@gmail.com](mailto:jamcoireneyuliana@gmail.com)¹, [Fachmi@mercubuana-yogya.ac.id](mailto:Fachmi@mercubuana-yogya.ac.id) ²

# **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan disiplin kerja karyawan di PT. Wonima Bongom Timika Papua. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan yang positif antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan disiplin kerja karyawan di PT. Wonima Bongom Timika Papua. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan skala persepsi lingkungan kerja fisik dan skala disiplin kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi product moment dari Karl Person. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (rxy) sebesar 0,858 (p < 0,050), menunjukan ada korelasi positif yang siginifikan antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan disiplin kerja karyawan di PT. Wonima Bongom Timika Papua. Dengan demikian hipotesis penelitian diterima. Koefisien determinasi atau r square sebesar 0,737 artinya variabel persepsi lingkungan kerja fisik berkontribusi sebesar 73,7% terhadap disiplin kerja dan sisanya 26,3% berhubungan dengan faktor lainnya.

**Kata kunci** : Disiplin Kerja, Persepsi Lingkungan Kerja Fisik.

**RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTIONS OF THE PHYSICAL WORK ENVIRONMENT WITH EMPLOYEE WORK DISCIPLINE AT PT WONIMA BONGOM TIMIKA PAPUA**

By: Irene Yuliana Yamco¹, Nur Fachmi Budi²

Faculty of Psychology University Mercu Buana of Yogyakarta

[jamcoireneyuliana@gmail.com](mailto:jamcoireneyuliana@gmail.com)¹, [Fachmi@mercubuana-yogya.ac.id](mailto:Fachmi@mercubuana-yogya.ac.id) ²

# **ABSTRACT**

The objective of this research is to discover the correlation between perception of the physical work environment with the work discipline of employees at PT. Wonima Bongom Timika Papua. The hypothesis proposed is that there is a positive relationship between the perception of the physical work environment and the work discipline of employees at PT. Wonima Bongom Timika Papua. Subjects in this study amounted to 60 employees. Data collection in this study used a physical work environment perception scale and work discipline scale. The data analysis technique used is the product moment correlation of Karl Person. Based on the results of data analysis obtained a correlation coefficient (rxy) of 0.858 (p < 0.050), indicating that there is a significant positive correlation between the perception of the physical work environment and the work discipline of employees at PT. Wonima Bongom Timika Papua. Thus the research hypothesis is accepted. The coefficient of determination or r square of 0.737 means that the variable perception of the physical work environment contributes 73.7% to work discipline and the remaining 26.3% relates to other factors.

**Keywords**: Work Discipline, Perception of The Physical Work Environment.

**PENDAHULUAN**

Manusia dengan segala kemampuan yang dimiliki akan mempengaruhi dan menentukan berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Karyawan merupakan aset yang paling berharga dan paling menguntungkan perusahaan dalam jangka panjang. Karyawan sebagai penunjang tercapainya tujuan, akan tetapi karyawan juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menjadi dan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaannya dalam pekerjaan yang di bebankan kepadanya. Sikap-sikap karyawan ini di kenal sebagai kepuasan kerja, kedisiplinan kerja, stress, frustasi yang di timbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan, dan sebagainya (Wijayanto,2007).

PT WONIMA BONGOM adalah sebuah perusahaan lokal di Kabupaten Mimika yang saat ini bekerja di remote area PT. Freeport Indonesia. PT Wonima Bongom didirikan di Timika-Papua pada tahun 2010 dan telah terlibat dalam berbagai proyek strategis di jantung operasional PT. Freeport Indonesia, salah satunya mendukung berjalannya sistem distribusi konsentrat di (Department Pipeline Mtc Services dan Dewatering Plant). Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri (pertambangan), PT Wonima Bongom memiliki banyak karyawan, baik yang bekerja di dalam ruangan maupun yang bekerja di lapangan. Banyaknya karyawan yang ada di dalam perusahaan , tidak bisa dipungkiri jika pada suatu waktu menyebabkan perusahaan akan mengalami masalah, baik yang berasal dari dalam perusahaan ataupun yang berasal dari luar perusahaan. Melihat sekian banyak permasalahan yang terjadi pada perusahaan, salah satu masalah yang saat ini sedang menjadi perhatian perusahaan yaitu masalah yang berasal dari dalam perusahaan yang berkaitan dengan ketidakdisiplinan karyawan (sumber : HRD PT Wonima Bongom)

Di dalam dunia kerja, individu dituntut untuk disiplin dalam setiap tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Individu dituntut untuk disiplin karena kedisiplinan merupakan suatu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya suatu tujuan dalam perusahaan, tanpa adanya disiplin yang baik maka sulit bagi suatu perusahaan mewujudkan tujuan secara maksimal. Tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai apabila individu di dalamnya memiliki kesadaran tentang kedisplinan kerja. (Sari, 2009).

Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri dari karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau harapan-harapan sedangkan keluhan-keluhan digunakan oleh karyawan yang merasa hak-haknya telah dilanggar organisasi. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja (Roffi, 2012).

Menurut Amriany, dkk (dalam Anggraeni, 2008 . h;19-2) menyebutkan aspek-aspek disiplin kerja yaitu, kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, kepatuhan terhadap aturan, produktivitas kerja, pemakaian seragam.

Idealnya dengan adanya kedisiplinan kerja dari para karyawan sangat memungkinkan terhindarnya hal-hal yang tidak diinginkan, seperti adanya pelanggaran, kelalaian seorang karyawan akan mampu merusak peralatan yang ada, mencelakakan teman kerja bahkan mungkin lebih parah lagi bagi kelangsungan hidup organisasi itu sendiri (Lateiner & Lavine, 1985). Hasibuan (2009) melengkapi bahwa disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Pentingnya disiplin kerja karyawan pada PT. Wonima Bongom Timika yaitu dengan adanya disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan karyawan yang tidak disiplin memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Selain itu perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua karyawan.

Akan tetapi, pada kenyataannya disiplin kerja karyawan di Indonesia masih dilandasi keterpaksaan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Afriyadi (2004) (dalam Nandy, 2009) kasus yang terjadi pada kantor pemerintahan kabupaten Lampung Selatan, masih dijumpai beberapa pegawai yang tidak kembali setelah jam makan siang pada pukul 12.00 WIB. Sesuai dengan peraturan yang ada bahwa jam kerja para pegawai pada kantor pemerintahan selesai pukul 16.00 WIB, akan tetapi pada kenyataannya setelah jam makan siang masih ada beberapa pegawai yang tidak kembali ke kantor untuk bekerja. Para pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di perkantoran milik pemerintah juga diberikan kemudahan dengan hanya bertugas selama lima hari saja dalam sepekan, yakni dari senin hingga jumat sedangkan pada hari sabtu dan minggu libur. Meskipun demikian, masih banyak pegawai yang melakukan tindakan indisipliner, salah satunya tidak datang kembali ke kantor setelah jam istirahat. Adanya data tersebut menunjukan bahwa masih banyak pegawai yang memiliki disiplin kerja dengan presentase rendah.

Sejalan dengan data tersebut, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan pada tanggal 22 februari 2021 pada PT Wonima Bongom Timika terkait disiplin kerja karyawan dengan menggunakan aspek – aspek disiplin kerja yang dikemukakan Amriany, dkk (dalam Anggraeni, 2008 . h;19-2). Pada aspek kehadiran diperoleh enam dari sembilan subjek mengatakan datang ke tempat kerja belum tepat waktu dan malas menghadiri kegiatan yang diadakan oleh perusahaan. Aspek waktu kerja sebelum jam istirahat makan siang karyawan sudah meninggalkan tempat kerja terlebih dulu, dan kembali setelah waktu jam istirahat makan siang sudah berlalu. Pada aspek kepatuhan terhadap perintah, subjek mengaku sering terlambat menyelesaikan dan mengirim tugas laporan yang diberikan*,* subjek juga mengaku sering mengabaikan tugas dalam pekerjaannya karena belum ada tuntutan dari atasannya. Aspek kepatuhan terhadap aturan, beberapa dari subjek yang diwawancarai mengaku kurang bertanggung jawab atas pekerjaan dan fasilitas yang ada dikantor seperti tidak mematikan lampu di dalam ruangan kerja setelah selesai bekerja. Aspek produktivitas kerja, beberapa karyawan mengatakan saat berada di lapangan suasananya panas sehingga cenderung menjadi malas dalam bekerja dan lingkungan kerjanya kurang memadai, beberapa karyawan lainnya mengaku lingkungan yang kurang mendukung sehingga membuat mereka sulit untuk berkonsentrasi dalam bekerja. Aspek pemakaian seragam, subjek mengatakan tidak memakai perlengkapan keselamatan kerja atau APD (alat pelindung diri) pada saat berada di lapangan. Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa enam dari sembilan subjek belum memiliki disiplin kerja yang baik di perusahaan.

Sebagai perusahaan lokal yang saat ini bekerja di remote area PT. Freeport Indonesia yaitu mengeksplorasi, menambang dan memproses bijih yang mengandung tembaga, emas, dan perak yang memiliki waktu kerja 24 jam sehari, masalah yang dihadapi cukup serius. Hal ini dikarenakan disiplin kerja dianggap penting sehingga jika ada karyawan yang bekerja dengan tidak disiplin, maka hal ini tentunya akan berpengaruh pada hasil yang mereka dapatkan, sementara permintaan pasar akan terus berjalan. Bila aktifitas penambangan tidak berjalan dengan lancar maka perusahaan tidak dapat memenuhi permintaan pasar sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dan hal ini pada akhirnya akan berdampak pada keuntungan (profit) yang diperoleh perusahaan bisa menjadi menurun. Maka dari itu, disiplin kerja menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik (Hasibuan, 2002).

Faktor -faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, menurut Steers (1985), Harris (1994) dan Nitisemito (1982) (dalam Wijayanto, 2007) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja secara umum dapat dibedakan menjadi dua faktor yaitu faktor dari dalam individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu berupa kepribadian, semangat kerja, motivasi kerja intrinsik dan kepuasan kerja sedangkan untuk faktor luar individu yaitu kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

Menurut Steers (1985) lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Disiplin kerja pada karyawan akan terbentuk dengan baik apabila individu tersebut mempunyai lingkungan kerja fisik yang baik (Siswanto, 2013). Hal tersebut, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Inbar, Astuti, dan Sulistyo, 2018) diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja fisik dengan disiplin kerja. Hal ini dapat diperkuat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suzzene (2015) dalam jurnal penelitian “Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Kembayan Kabupaten Sanggau” diperoleh hasil bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah. Faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya disiplin kerja pegawai negeri sipil di kantor Kecamatan Kembayan Kabupaten Sanggau adalah kurangnya kepatuhan pegawai terhadap PP No.53 Tahun 2010 masih rendah, sebagian pegawai sering melanggar peraturan saat bekerja seperti keterlambatan masuk kantor dan masih terdapatnya pelanggaran kedisiplinan lainnya.

Hal tersebut juga didukung berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 22 februari 2021 dengan karyawan PT Wonima Bongom Timika yang menggunakan aspek-aspek lingkungan kerja fisik dari Mangkunegara (dalam Zainal, 2008), diperoleh enam dari sembilan subjek pada aspek penerangan (cahaya) subjek mengatakan kurangnya penerangan di ruang kerja membuat subjek merasa tidak terbantu aktivitas dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dan membuat subjek menjadi kurang teliti. Aspek warna, yaitu penggunaan warna, subjek mengaku pemilihan warna cat di ruangan kerjanya kurang menarik karena pemilihan warna nya kurang ideal dan tidak netral membuat suasana hati subjek saat bekerja menjadi kurang bersemangat dan malas. Aspek lingkungan yang bersih, subjek mengaku pada ruangan kerja masih terdapat sampah kertas yang berserakan dan pada jendela masih berdebu, subjek juga mengatakan kurangnya perhatian terhadap kebersihan lingkungan kerja membuat subjek juga ikut tidak peduli terhadap kebersihan ruangan. Aspek jaminan keamanan, kurangnya jaminan keamanan kerja diperusahaan, subjek juga mengatakan perusahaan tidak memperhatikan keamanan kerja diketahui pada saat bekerja karyawan yang tidak menggunakan APD dan kurang aman tetapi masih diabaikan. Aspek sirkulasi udara, berdasar pengakuan subjek bahwa tidak terdapat ventilasi udara pada ruang kerja, dan udara yang ada didalam ruang kerja sangat pengap membuat subjek sulit berkonsentrasi dalam bekerja. Aspek kebisingan, subjek mengatakan adanya suara dari luar kantor yang sangat bising membuat subjek merasa terganggu dan akhirnya mempengaruhi aktivitas saat bekerja. Berdasarkan hasil penelitian (Inbar, Astuti, dan Sulistyo, 2018), serta hasil wawancara maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja akan tumbuh dalam diri karyawan PT Wonima Bongom Timika karena adanya peran penting dari lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat dan disiplin kerja sehingga tujuan organisasi akan terealisasi dengan baik. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan harapan bagi karyawan (Herayanti, 2003). Menurut Handoko (2014), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, semangat dan disiplin kerja karyawan akan meningkat dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman terutama pada ruang kerja dengan memberikan fasilitas-fasilitas yang mendukung untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga karyawan memiliki keinginan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.

Hal ini didukung pula oleh hasil penelitian yang dilalukan oleh Aruan dan Fakhri (2015) (dalam Noor, 2018) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki persepsi yang positif terhadap lingkungan kerja fisik, maka karyawan akan menerima hal tersebut sebagai hal yang menyenangkan sehingga karyawan dapat mematuhi aturan yang ada dan berperilaku disiplin. Sebaliknya, bila karyawan memiliki persepsi yang negatif terhadap lingkungan kerja fisik, maka karyawan akan menerima hal tersebut sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan akibatnya karyawan tidak mematuhi aturan yang ada dan melakukan tindakan yang tidak disiplin.

Persepsi adalah proses yang digunakan untuk mengetahui dan memahami sesuatu (Baron & Byrne, 2004). Moskowitz dan Orgel (dalam Walgito, 2018) persepsi merupakan proses yang terjadi dalam diri individu secara menyeluruh dan terorganisir terhadap stimulus yang diterimanya sehingga memperoleh sebuah makna.

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada baik yang berasal dari luar (seperti cahaya dan suara) maupun yang ada disekitar lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi seorang pekerja (Munandar, 2001). Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja fisik adalah penilaian yang dilakukan individu terhadap semua yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Mangkunegara (dalam Zainal, 2008) menjelaskan ada enam aspek lingkungan kerja fisik meliputi, penerangan (cahaya), suara (kebisingan), warna, lingkungan yang bersih, sirkulasi udara (temperature dan kelembaban), jaminan keamanan. Aspek penerangan yaitu penerangan yang ada di ruang kerja yang mempengaruhi kemampuan manusia untuk melihat obyek secara jelas, cepat tanpa menimbulkan kesalahan. Aspek suara (kebisingan) yaitu bunyi-bunyian yang tidak dikehendaki oleh telinga kita, karena dalam jangka panjang bunyi-bunyian tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan dapat menimbulkan kesalahan komunikasi. Aspek warna, warna yang dimaksud di sini adalah warna ruang tempat kerja, dimana warna ini selain berpengaruh terahadap kemampuan mata untuk melihat obyek juga warna disekitar tempat kerja berpengaruh secara psikologis bagi para pekerja, karena menurut penyelidikan setiap warn aitu memberikan pengaruh secara psikologis yang berbeda-beda terhadap manusia. Aspek lingkungan yang bersih yaitu didalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungannya, sebab hal ini mempengaruhi kesehatan, maka dengan lingkungan kerja yang bersih akan mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang. Aspek sirkulasi udara yaitu, kualitas udara yang perlu diperhatikan adalah temperature, kelembaban, ventilasi, serta kebersihan udara. Aspek jaminan keamanan adalah tingkat keamanan kantor. Keamanan memiliki dua dimensi yaitu; kemanan barang-barang fisik kantor dan keamanan informasi (dokumen dan arsip) yang apabila hilang akan mempengaruhi jalannya aktivitas perusahaan.

Menurut (Inbar, Astuti, dan Sulistyo, 2018) lingkungan kerja fisik memiliki korelasi dengan berbagai variabel, salah satunya berkorelasi dengan variabel disiplin kerja. Hal ini sesuai dengan teori menurut Nitisemito (1982:184), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Tingkah laku karyawan yang malas akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin lainnya (Munandar, 2004). Hal tersebut akan menentukan keberhasilan suatu organisasi dan akan tercapainya tujuan organisasi (Aprianti, 2020). Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian Agustina (2015), yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Berdasarkan hal tersebut diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik memiliki peranan penting dalam membentuk disiplin kerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti ingin mengajukan rumusan masalah dalam penelitian ini, apakah ada hubungan antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan disiplin kerja karyawan pada PT Wonima Bongom Timika Papua.

Dari uraian di atas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan disiplin kerja karyawan pada PT Wonima Bongom Timika Papua. Manfaat teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menambah informasi di bidang psikologi organisasi dan industri pada khususnya mengenai sumber daya manusia dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk mahasiswa dan generasi penerus fakultas psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

**METODE**

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, jumlah subjek dalam penelitian adalah 60 orang subjek. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling. Purposive sampling* merupakan penarikan sampel yang dilakukan oleh peneliti dengan memilih subjek berdasarkan sifat-sifat atau ciri-ciri tertentu (Hadi, 2015). Pada penelitian ini peneliti mengambil subjek berdasarkan dengan pememenuhan karakteristik-karakteristik sebagai berikut: yaitu karyawan dengan rentang usia 18-55 tahun, dan sudah bekerja minimal tiga bulan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala, yang terdiri Skala Persepsi Lingkungan Kerja Fisik yang diadaptasi oleh penelitian sebelumnya (M. Zainul, 2008) berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) yaitu, penerangan/cahaya, suara (kebisingan), warna, lingkungan yang bersih, sirkulasi udara (temperature dan kelembaban), jaminan keamanan, dan Skala Disiplin Kerjayang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek menurut Amriany dkk., (2004) yaitu kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, produktivitas kerja, kepatuhan terhadap peraturan, dan pemakaian seragam.

SkalaDisiplin Kerja terdiri dari 29 aitem dengan indeks daya beda bergerak dari rentang -0.029 – 0.678 dengan koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,829. Dengan demikian Skala Disiplin Kerja merupakan pengukuran yang reliabel. Skala Persepsi Lingkungan Kerja Fisik terdiri Dari 46 aitem dengan indeks daya beda bergerak dari rentang -0.113 – 0.743 dengan koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,846. Dengan demikian Skala Persepsi Lingkungan Kerja Fisik merupakan pengukuran yang reliabel. Berdasarkan data tentang reliabilitas alpha uji daya beda dari Skala Disiplin Kerja dan Skala Persepsi Lingkungan Kerja Fisik dapat disimpulkan bahwa Skala Disiplin Kerja dan Skala Persepsi Lingkungan Kerja Fisik tersebut valid dan reliabel, sehingga layak digunakan dalam penelitian.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan disiplin kerja yang diperoleh dari koefisien korelasi (rxy) = 0,858 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (0,000 < 0,05). Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan disiplin kerja karyawan, Dengan demikian dapat diartikan semakin tinggi persepsi lingkungan kerja fisik, maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan PT. Wonima Bongom Timika Papua. Sebaliknya semakin rendah persepsi lingkungan kerja fisik maka semakin pula rendah disiplin kerja karyawan PT. Wonima Bongom Timika Papua artinya hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. . Selain itu hasil analisis data tersebut juga menunjukkan nilai koefisiensi determinasi atau r square sebesar 0,737 artinya variabel persepsi lingkungan kerja fisik berkontribusi sebesar 73,7% terhadap disiplin kerja dan sisanya 26,3% berhubungan dengan faktor lainnya.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukan bahwa pada koefisien korelasi terdapat tingkat hubungan yang tinggi antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan disiplin kerja karyawan PT. Wonima Bongom Timika Papua. Hipotesis yang diterima juga memperlihatkan bahwa lingkungan kerja dapat dianggap sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Hal tersebut dikuatkan oleh Steers (1985) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada perilaku disiplin kerja dapat dikatakan sebagai lingkungan dalam organisasi. Oleh sebab itu lingkungan kerja juga memberikan rangsangan terhadap individu untuk berperilaku, karyawan yang memiliki lingkungan kerja baik dan tidak banyak tuntutan yang berlebihan cenderung akan melakukan tindakan yang disiplin dengan bertanggung jawab atas pekerjaannya dan patuh terhadap aturan di perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Inbar, Astuti, dan Sulistyo, 2018), yaitu lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Apabila di dalam bekerja karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, ini bisa terjadi karena karyawan tersebut merasa nyaman dan aman pada lingkungan pekerjaanya. Sebaliknya apabila di dalam bekerja karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk, ini bisa terjadi karena karyawan tersebut merasa kurang aman,nyaman serta kondusif pada lingkungan pekerjaanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2015), yaitu terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dengan disiplin kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi lingkungan kerja fisik, maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan, sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja fisik maka semakin pula rendah disiplin kerja karyawan.

Nitisemito (1982:184), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Tingkah laku karyawan yang malas akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin lainnya (Munandar, 2004). Hal tersebut akan menentukan keberhasilan suatu organisasi dan akan tercapainya tujuan organisasi (Aprianti, 2020). Menurut Mangkunegara (2008) ada enam aspek lingkungan kerja fisik yaitu, penerangan (cahaya), suara (kebisingan), warna, lingkungan yang bersih, sirkulasi udara (temperature dan kelembaban), dan jaminan keamanan.

Keterkaitan antara kedua variabel tersebut dapat dilihat dari aspek yang pertama penerangan/cahaya, aspek ini berhubungan dengan penerangan yang ada di ruang kerja mempengaruhi kemampuan manusia untuk melihat obyek secara jelas, cepat tanpa menimbulkan kesalahan. Dalam sebuah perusahaan kinerja yang baik dari dalam diri karyawan merupakan tujuan perusahaan yang harus dicapai, disiplin kerja berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai (Utami, 2019). Hal ini di dukung pula oleh hasil penelitian yang dilalukan oleh Darvis (2012), Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, selanjutnya penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kedisiplinan kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para karyawan dalam melakukan aktivitas. Hal ini diperkuat dengan data yang diperoleh dilapangan, dimana sebagian besar subjek pada penelitian ini merasa setuju dan senang dengan penerangan yang baik pada ruang kerja subjek sehingga dapat membantu subjek dalam melakukan aktivitas pekerjaan dan membantu dalam ketelitian subjek dalam bekerja, tetapi masih ada sebagian kecil subjek yang merasa bahwa pada ruang kerja mereka masih belum baik penerangan atau cahaya yang didapat sehingga subjek melakukan pekerjaan dengan kurang teliti.

Aspek kedua warna, warna berpengaruh terhadap kemampuan mata untuk melihat obyek juga warna disekitar tempat kerja berpengaruh secara psikologis bagi para karyawan, karena menurut penyelidikan setiap warna itu memberikan pengaruh secara psikologis yang berbeda-beda terhadap manusia. Menurut Sedarmayanti (2009) warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria, dan lain-lain. Oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan penggunaan warna agar dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja para karyawannya. Ruang kerja hendaknya dipilih warna-warna yang dingin atau lembut, misalnya coklat, krem, putih, hijau muda dan sebagainya. Rasa menyenangkan atau bosan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Hal tersebut membentuk kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan dan kesediaan dalam mentaatinya (Tu’u, 2004). Hal ini diperkuat dengan data di lapangan yaitu sebagian besar subjek yang menyatakan bahwa warna di sekitar ruang kerja mereka sudah baik, tetapi masih ada sebagian kecil subjek yang merasa bahwa pada ruang kerja mereka masih belum pas pewarnaannya sehingga kurang membantu subjek dalam ketelitian dan aktivitas kerja.

Aspek ketiga lingkungan yang bersih, dalam kehidupan sehari-hari banyak ungakapan mengenai kebersihan baik dari agama dan masyarakat, dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungannya, sebab hal ini mempengaruhi kesehatan, maka dengan lingkungan kerja yang bersih akan mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang (Mangkunegara, dalam Zainal, 2008).Aspek lingkungan yang bersih memiliki peranan yang penting, karena bagi individu lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang ini akan dapat mempengaruhi individu untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah sehingga individu dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik (Putra, 2020). Hal ini menjadikan karyawan semakin mematuhi segala perintah yang diberikan dengan begitu terciptalah suasana yang tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan (Tu’u, 2004). Hal ini di perkuat dari data penelitian yaitu sebagian besar subjek mengaku bahwa mereka selalu menjaga kebersihan pada ruang kerja nya serta perusahaan selalu memperhatikan ruang kerja karyawannya dengan begitu karyawan menjadi merasa senang dan membuat karyawan lebih giat dalam bekerja, tetapi masih ada sebagian kecil subjek yang mengaku bahwa pada ruang kerja mereka beberapa karyawan kurang memperhatikan kebersihan ruang kerjanya sehingga dapat mengganggu aktivitas dalam bekerja.

Aspek keempat jaminan keamanan, keamanan yang paling penting adalah keamanan pribadi, untuk itu keamanan terhadap keselamatan diri sendiri bagi setiap karyawan adalah hal yang sangat penting Munandar (2008). Jaminan keamanan yang diberikan oleh perusahaan akan menimbulkan ketenangan dalam bekerja, sehingga semangat dan gairah kerja meningkat Utami (2019). Hal tersebut membentuk kepatuhan karyawan terhadap peraturan dengan bersedia meningkatkan kesadaran atas segala peraturan perusahaan dan kesediaan dalam mentaatinya (Tu’u, 2004). Hal ini sejalan dengan data di lapangan subjek merasa aman ketika sedang bekerja, subjek menyatakan pengendalian keamanan kerja di perusahaan mereka sangat baik, hal ini dapat membantu subjek untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Aspek kelima sirkulasi udara (temperature dan kelembaban), suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja Sedarmayanti (2009) . Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruangan sangat diperlukan, apalagi dalam ruangan tersebut penuh pegawai. Pertukaran udara yang cukup dalam ruangan akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan dari karyawan (Nitisemito, 2000). Kelelahan karyawan terhadap pekerjaannya menimbulkan rasa malas berangkat ke tempat kerja dan malas dengan tugas pekerjaannya, sehingga karyawan kurang memiliki kesadaran dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (Salimi, 2016). Hal ini dapat diperkuat dengan data di lapangan dimana sebagian besar subjek pada penelitian ini melihat serta merasakan bahwa sirkulasi udara yang terdapat pada ruang kerjanya sudah baik dan lancar, sehingga membuat subjek saat bekerja tidak merasa pengap dan tidak merasa panas karena suhu udara yang ada disekitar ruang kerjanya sangat sejuk, hal tersebut dapat membantu subjek dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan fokus, tetapi masih ada beberapa subjek yang mengatakan bahwa pada ruang kerja mereka belum ada pengatur suhu udara sehingga mereka kesulitan berkonsentrasi saat bekerja.

Aspek keenam suara(kebisingan), kebisingan yang terjadi akan mengganggu konsentrasi terhadap pekerjaan yang memerlukan pemusatan pikiran sehingga hal ini akan menimbulkan kesalahan pekerjaan (Munandar, 2008). Hal ini berhubungan pula dengan penelitian yang dilakukan Utami (2019) mengungkapkan bahwa salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, menimbulkan kesalahan komunikasi, dan kesalahan dalam bekerja, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutukan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilalukan dengan efisien sehingga dapat meningkatkan kinerja, kedisiplinan, dan produktivitas kerja. Hal ini dapat diperkuat dengan data yang diperoleh dari lapangan yaitu, sebagian besar subjek mengaku disekitaran ruang kerjanya tidak ada suara bising sehingga subjek dapat bekerja dengan fokus tanpa ada gangguan suara bising, namun sebagian kecil subjek menyatakan bahwa di sekitaran lingkungan kerjanya masih terdapat suara bising tetapi mereka tetap saja bekerja dan berusaha untuk fokus.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan disiplin kerja karyawan pada PT. Wonima Bongom Timika Papua.

**SARAN**

Bagi karyawan di PT Wonima Bongom Timika Papua, hasil penelitian terkait persepsi lingkungan kerja fisik dengan disiplin kerja karyawan secara umum sudah menunjukan kondisi baik. Namun secara khusus perlu adanya peningkatan yang lebih baik lagi. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat mencari referensi yang lebih luas dan dapat menggunakan penelitian ini namun lebih dikembangkan terutama terkait skala yang digunakan.

# **DAFTAR PUSTAKA**

Amriany, Probowati, F., & Atmadji. (2004). Iklim Organisasi yang Kondusif Meningkatkan Kedisiplinan Kerja. Vol 19 No 2 179-193.

Anoraga, P. (1992). *Psikologi Kerja.* Jakarta: Rineka Cipta.

Anoraga, P., & Suyati, S. (1995). *Psikologi Industri dan Sosial.* Jakarta: Dunia Pustaka Jaya.

As'ad, M. (2015). Seri umum sumber daya manusia. *psikologi industri*.

Avin, H. F. (2016). Disiplin Kerja. *Jurnal Psikologi*, 4(2): 32-41.

Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validitas edisi keempat*.

Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Hadi, S. (2015). *Metodologi Riset.* Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Handoko, H. T. (2015). *Manajemen sumber daya manusia.* Yogyakarta.

Hasibuan, & S. P, M. (2005). *Organisasi dan Motivasi (Dasar dan Peningkatan Produktivitas).* Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. (2006). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hastari, N. (2018). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja.* Yogyakarta: Skripsi Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Kaswan, A. (2017). *Psikologi industri dan organisasi.* Bandung.

Munandar, S. A. (2001). *Psikologi industri dan organisasi.* Jakarta.

Munandar, S. A. (2004). *Psikologi industri dan organisasi.* Jakarta: Universitas Indonesia UI-Press.

Nurmiyanto, & Eko. (1996). *Konsep Dasar dan Aplikasinya.* Surabaya: Guna Widya.

Sandiawan, & Suharto. (1993). Disiplin Kerja Kunci Kesejahteraan Karyawan. *Manajemen Inspirasi, Informasi dan Edukasi*, No. 85-90.

Suma’mur. (2009). *Hiegiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja.* Jakarta: CV Sagung Seto.

Tu'u, T. (2004). *Peran disiplin pada perilaku dan prestasi belajar.* Jakarta: Grasindo.

Wijayanto, V. R. (2007). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan.* Skripsi Psikologi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.