

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA
PENGADILAN AGAMA RANTAU

HUSEIN NUR RAHMAN, MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK, PROGRAM
PASCASARJANA, UNIVERSITAS ISLAM KALIMANTAN
MUHAMMAD ARSYAD AL-BANJARI
BANJARMASIN, 18930022
Email : husein21.sr@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai, selain itu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai dan untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pengadilan Agama Rantau. Metode yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif dan instrumen penelitian dengan koisioner yang dianalisis dengan Regresi Linier Sederhana dan Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai. Selain itu lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai. Serta disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pengadilan Agama Rantau.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline partially on employee job satisfaction, in addition to knowing the effect of work environment partially on employee job satisfaction and to determine the effect of work discipline and work environment simultaneously on employee job satisfaction at the Rantau Religious Court. The method used is a quantitative research approach and research instruments with questionnaires which are analyzed by Simple Linear Regression and Multiple Linear Regression.

The results showed that work discipline partially affects employee job satisfaction. In addition, the work environment has a partial effect on employee job satisfaction. As well as work discipline and work environment simultaneously influence the job satisfaction of employees at the Rantau Religious Court.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Job Satisfaction

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu organisasi tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetap harus dilihat sebagai satu kesatuan yang angguh membentuk sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. Menurut Sutrisno (2019: 3) menyatakan bahwa semula sumber daya manusia merupakan terjemahan dari “*human resources*”, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*man power*” (tenaga kerja).

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasa, rasio dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu

untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2019: 3).

Menurut Sutrisno (2019: 86) berpendapat bahwa untuk mempercepat tujuan organisasi diperlukan disiplin kerja yang baik. Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Di dalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

Rumusan Masalah

Masalah pokok tersebut selanjutnya dijabarkan ke dalam beberapa masalah khusus sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pengadilan Agama Rantau ?

2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pengadilan Agama Rantau ?
3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pengadilan Agama Rantau ?

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasa, rasio dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu

membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya (Sutrisno, 2019: 5).

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam organisasi itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan organisasi, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik (Sutrisno, 2019: 86).

2. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Zainal dkk (2018: 599) mengatakan bahwa terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu:

1) Disiplin Retributif (Retributive Discipline), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

2) Disiplin Korektif (Corrective Discipline), yaitu berusaha membantu pegawai mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.

3) Perspektif hak-hak individu (Individual Rights Perspective), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

4) Perspektif Utilitarian (Utilitarian Perspective), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.3. Kerangka Konseptual

Disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan aspek penting dalam suatu organisasi. Disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan modal utama dalam organisasi untuk meraih kesuksesan dan keberhasilan. Pegawai yang diharapkan adalah pegawai yang berkualitas dan memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya sehingga tercapainya kinerja yang optimal.

Manfaat disiplin kerja bagi pegawai menurut Hamali (2016: 215) adalah akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah kepuasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu Sopiha dalam Hamali

(2016: 206) menjelaskan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai salah satunya yaitu lingkungan kerja (komunikasi, teman kerja, keamanan kerja dan kondisi kerja).

Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Pebriansah (2017), Ifriana (2019) dan Mauritz (2015). Dimana adanya pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Adanya sikap disiplin yang timbul dari pegawai dan didukung lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan modal utama dalam suatu organisasi untuk meraih kesuksesan dan keberhasilan. Pegawai yang diharapkan oleh organisasi adalah pegawai yang berkualitas dan memiliki rasa

kepuasan kerja yang baik sehingga tercapainya kinerja yang optimal.

2.4.Hipotesis

Hipotesis kesimpulan yang ditarik sebagai jawaban sementara terhadap rumusan penelitian masalah yang didasarkan atas teori yang relevan. Tujuan perumusan hipotesis adalah sebagai langkah untuk memfokuskan masalah, mengidentifikasi data-data yang relevan untuk dikumpulkan, menunjukkan bentuk desain penelitian, termasuk teknik analisis yang akan digunakan, menjelaskan gejala sosial, mendapatkan kerangka penyimpulan, merangsang penelitian lebih lanjut (Sugiyono, 2018: 111). Hipotesis dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1.Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

H1 : Terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pengadilan Agama Rantau.

H0 : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pengadilan Agama Rantau.

2.Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

H1 : Terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pengadilan Agama Rantau.

H0 : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pengadilan Agama Rantau.

3.Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

H1 : Terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pengadilan Agama Rantau.

H0 : Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pengadilan Agama Rantau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1.Pendekatan Penelitian

Judul penulisan ini adalah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pengadilan Agama Rantau. Dalam melakukan penelitian ini

penulis memilih pendekatan penelitian dengan metode penelitian survei.

3.2. Tipe Penelitian

Penulis dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan asosiatif. Menurut Sugiyono (2018:68-69) penelitian deskriptif merupakan gambaran keadaan atau nilai satu atau lebih variabel secara mandiri. Sedangkan penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menyatakan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Disini peneliti berusaha menggambarkan dan kemudian mencoba menghubungkan adanya kaitan antara variabel independen dengan variabel dependen.

3.3. Lokasi dan Jadwal Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Pengadilan Agama Rantau yang beralamatkan di Jalan Jendral Sudirman No. 60 , Kabupaten Tapin, Provinsi Kalimantan Selatan.

2. Jadwal Penelitian

Jadwal kegiatan merupakan rencana kegiatan yang dalam melakukan penelitian. Penelitian ini direncanakan selama 5 Bulan, yaitu

dari bulan November 2020 s/d Maret 2021

3.5.1. Jenis Data

Penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Penelitian ini terdiri atas dua variabel, yaitu disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) merupakan variabel bebas (Independent) dan Kepuasan kerja (Y) merupakan variabel terikat (dependent).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

4.5 Jenis Kelamin

Pada tabel 4.5. di atas, terlihat bahwa pegawai pada Pengadilan Agama Rantau berjumlah 30 orang dengan komposisi, terdiri dari 18 orang Laki-laki atau sebesar 60,0% dan Perempuan sebanyak 12 orang atau sebesar 40,0%.

4.6 Umur Pegawai

Berdasarkan tabel 4.6. di atas terlihat bahwa interval umur paling banyak berada antara 28-35 Tahun

yaitu berjumlah 43,3% atau 13 orang, sedangkan interval umur lainnya antara 20-27 Tahun 6 orang (20,0%), sama dengan yang berumur 36-44 Tahun 6 orang (20,0%) dan hanya 5 orang atau 16,7% berumur antara 45-53 Tahun.

4.7 Tingkat Pendidikan Pegawai

Berdasarkan tabel 4.7. di atas, terlihat bahwa tingkat pendidikan pegawai pada Pengadilan Agama Rantau terbanyak berada pada Strata 1 (S1) yaitu berjumlah 80,0% atau 24 orang, sedangkan tingkat pendidikan pegawai yang lain diantaranya SLTA berjumlah 3 orang (10,0%), Diploma 3 (D3) berjumlah 2 orang (6,7%) dan hanya 3,3% atau 1 orang yang tingkat pendidikannya Strata 2 (S2).

Uji Validalitas Disiplin Kerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.35. tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai korelasi pearson product moment (rhitung) untuk masing-masing item pernyataan variabel disiplin kerja pegawai lebih besar dari nilai rtabel sebesar 0,361 dengan taraf signifikan 5% dan $n = 30$, hal ini

menunjukkan bahwa setiap item pernyataan variabel disiplin kerja pegawai yang digunakan dalam instrumen penelitian memiliki hasil yang valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Validalitas Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel 4.36. tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai korelasi pearson product moment (rhitung) untuk masing-masing item pernyataan variabel lingkungan kerja lebih besar dari nilai rtabel sebesar 0,361 dengan taraf signifikan 5% dan $n = 30$, hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan variabel lingkungan kerja yang digunakan dalam instrumen penelitian memiliki hasil yang valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Validalitas Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.37. tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai korelasi pearson product moment (rhitung) untuk masing-masing item pernyataan variabel kepuasan kerja lebih besar dari nilai rtabel sebesar 0,361 dengan taraf signifikan 5%

dan $n = 30$, hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan variabel kepuasan kerja yang digunakan dalam instrumen penelitian memiliki hasil yang valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Realibilitas

Berdasarkan tabel 4.38. di atas dapat diketahui nilai Cronbach Alpha dari variabel disiplin kerja sebesar 0,808, variabel lingkungan kerja sebesar 0,962 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,915. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai yang lebih besar dari pada 0,6, hal ini menunjukkan bahwa instrumen dari ketiga variabel tersebut adalah reliabel.

BAB V

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pengadilan Agama Rantau, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap

kepuasan kerja pegawai pada Pengadilan Agama Rantau.

2. Terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pengadilan Agama Rantau.

3. Terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pengadilan Agama Rantau.

5.2. Saran

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan berdasarkan hasil analisis yang diperoleh maka ada beberapa saran-saran yang perlu dijadikan pertimbangan yaitu:

1. Adanya pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, maka hendaknya disiplin kerja pegawai pada Pengadilan Agama Rantau ditingkatkan baik dengan cara meningkatkan frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab bekerja.

2. Pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pengadilan Agama Rantau, juga perlu ditingkatkan agar pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya mendapatkan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja sehingga kepuasan kerja pegawai akan terus dapat meningkat.

3. Dengan adanya pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pengadilan Agama Rantau, maka diharapkan agar pegawai dapat meningkatkan disiplin kerjanya baik dalam hal masuk kerja tepat waktu maupun ketaatan terhadap peraturan yang ditetapkan, selain itu diharapkan kepada Pengadilan Agama Rantau agar selalu memaksimalkan keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja pegawainya sehingga akan menciptakan kepuasan kerja pegawai yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

Bahri, S. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja,

Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen. Surabaya: CV. Jakad Publishing

Fahmi, I. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: ALFABETA.

Hamali, Arif Y. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Rahman, M. 2017. Ilmu Administrasi. Makassar: CV. Sah Media

Silitonga, Eddy S. 2020. Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja.

Yogyakarta: Penebar Media Pusaka Sinambela, Lijan P. 2016.

Manajemen Sumber Daya Manusia; Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Evaluasi (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Kombinasi). Bandung: ALFABETA.

Sutrisno, E. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group (Divisi Kencana)

Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Widodo, Suparno E. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

Zainal, Veithzal R. dkk. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik. Depok: Rajawali Pers

JURNAL DAN SKRIPSI :

Ifriana, Febsri Susani. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Samsat Painan. OSF

Mauritz D.S Lumentut. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada

PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Jurnal EMBA. Vol 3, No.1

Pebriansyah. 2017. Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia Devisi Regional IV Tanjung Karang Wilayah D Pagargunung. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Palembang.