
**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
KECAMATAN BATAM KOTA**

Timbul Dompok dan Raja Putri Anggita Permatasari

Universitas Putera Batam

E-mail : dompaksibarani@gmail.com dan rajaputy16@gmail.com

Diterima:

10 Juni 2021

Direvisi:

12 Juni 2021

Disetujui:

15 Juni 2021

Abstrak

Kedisiplinan yang ada di dalam suatu pekerjaan hendaklah diterapkan demi kelancaran tujuan perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan juga rapi diharapkan bisa menambah kenyamanan ketika bekerja. Bilamana kedisiplinan dan juga lingkungan kerja sudah sesuai yang diinginkan maka ketika kerjapun diharapkan pegawai bisa lebih maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai Kecamatan Batam Kota. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, penyebaran kuesioner antar responden. Sampel penelitian adalah 36 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) terdapat pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja dengan nilai jumlah t hitung (3,508) > t tabel (2,034), (2) secara parsial terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai hitung t (4.868) > t tabel (2,034), (3) sekaligus terdapat pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan angka F (65,293) > F tabel (0,471).

Kata kunci: kedisiplinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja

Abstract

Discipline in a job should be applied for the smooth running of the company's goals. A good and tidy work environment is expected to increase comfort when working. If the discipline and the work environment are in accordance with what is desired, it is expected that employees can work more optimally. This study aims to analyze the effect of discipline (X1) and work environment (X2) on job satisfaction (Y) of Batam City employees. The approach in this study uses quantitative methods, distributing questionnaires among respondents. The research sample was 36 people. The results showed that; (1) there is an effect of discipline on job satisfaction with a total value of t count (3.508) > t table (2.034), (2) partially there is an influence of work environment on job satisfaction with a value of t count (4.868) > t table (2.034), (3) at the same time there is an influence of discipline and work environment on job satisfaction with F number (65.293) > F table (0.471).

Keywords: discipline, work environment, job satisfaction

Pendahuluan

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menta'ati norma-norma yang berlaku di sekitarnya menurut Singodimejo dalam

([Sianipar, 2017](#)). Disiplin juga bisa diartikan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut hal ini dikemukakan oleh Siagian dalam ([Watimah, Ningsih, & Rokhmawati, 2017](#)). Penjelasan disiplin di atas menjadi sangat relevan ketika di terapkan dalam organisasi disuatu perusahaan.

Istilah organisasi dapat diartikan sebagai suatu wadah bagi orang untuk berkegiatan secara bersama-sama dengan orang lainnya dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan di awal, tentunya tujuan ini hanya dapat diperoleh bilamana setiap orang dalam organisasi tersebut disiplin dalam bekerja. Hasil nyata dalam pengelolaan organisasi yang baik adalah dapat terpenuhinya layanan yang berkualitas. Setiap perusahaan, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting karena sumber daya manusia merupakan elemen dasar yang menggerakkan seluruh aktivitas perusahaan menurut Siagian dalam ([Utama, 2013](#)). Tantangan organisasi yang dapat mempengaruhi kondisi kerja secara negatif adalah staf yang tidak mencukupi, pekerjaan tekanan karena jam kerja yang panjang ([Thorvaldsen et al., 2020](#)).

Organisasi berkinerja lebih baik ketika mereka memberikan perhatian eksplisit pada proses bisnis mereka dari awal hingga akhir dari pada ketika mereka tidak melakukannya. Setiap proses bisnis dapat menjangkau berbagai departemen, spesialisasi, lokasi geografis, tingkat manajemen dan batasan organisasi ([Reijers, 2021](#)).

Tiap organisasi sulit untuk melaksanakan kegiatannya tanpa ada orang-orang didalamnya. Untuk itu, organisasi sangat membutuhkan Sumber Daya Manusia yang kompetitif. Menurut ([Hanggraeni, 2012](#)) manusia adalah bagian vital bagi keberlangsungan suatu organisasi. Manusia adalah bahan bakar yang menjadi sumber energi bagi hidupnya organisasi untuk mencapai tujuan. Upaya organisasi untuk mencapai tujuannya diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat. Sumber Daya Manusia merupakan satu satunya sumber yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya ([Liyas, 2018](#)).

Organisasi merupakan suatu sistem yang di dalamnya terdapat hubungan kerja sama antara sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai tujuan dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung ([Sampeliling, 2016](#)). Setiap perusahaan mengharapkan agar semua karyawan dapat terlibat dalam setiap kegiatan organisasi yang ada. Sehingga karyawan dapat memberikan prestasi kerja yang baik dalam bentuk produktivitas kerjanya ([Remus, 2017](#)).

Karyawan sebagai tenaga kerja merupakan salah satu unsur yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Setiap perusahaan tentu mengharapkan tenaga kerjanya dapat memberikan hasil yang bermanfaat baik bagi perusahaan maupun bagi tenaga kerja itu sendiri menurut muharsih dalam ([Sutanto, 2018](#)).

Data BKN tahun 2019, jumlah PNS di tanah air saat ini mencapai 4.538.154 orang, di Pusat ada 950.843 dan di daerah ada 3.587.311 orang. Di Indonesia, terdapat sebanyak 618 instansi yang bertugas dalam hal pemenuhan kebutuhan pelayanan kepada masyarakat. Adapun instansi ditingkat pusat ada 76 instansi dan ditingkat daerah ada 542 instansi di provinsi/kabupaten/kota. Banyaknya instansi yang bertugas melayani masyarakat diharapkan kebutuhan masyarakat dapat terpenuhi dengan baik. Instansi yang jadi obyek penelitian adalah kantor Kecamatan Batam Kota. Manajemen yang efektif juga mengharuskan seseorang pemimpin untuk menemukan cara terbaik dalam membuat produktif para bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan ([Candrama, 2011](#)).

Tingkat kepuasan pegawai, bila seorang pegawai merasa tingkat kepuasannya dalam bekerja di instansi/perusahaan itu menurun, tentu akan berdampak pada tidak efektifnya pekerjaan yang dilakukan dan akhirnya target yang diharapkan institusi akan sulit tercapai., tentulah sebaliknya bila seorang pegawai merasa puas dalam bekerja akan

mendongkrak hasil kerja yang lebih maksimal ataupun efektif dengan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas atau target yang diberikan pada perusahaan tersebut.

Perasaan yang dialami seorang pegawai kerap berhubungan dengan lingkungan

kerjanya. Dapat dikatakan bahwa karyawan akan lebih merasa puas akan situasi lingkungan kerjanya yang menyenangkan perasaannya, karena itu kepuasan berkait erat dengan terpenuhinya kebutuhan hidup yang dapat dipenuhi akan berdampak pada kepuasan seorang pegawai menekuni pekerjaannya, sebaliknya bila kebutuhannya tidak terpenuhi akan membuat seseorang tidak puas. Menurut Hasibuan ([Hartatik, 2014](#)), Kepuasan kerja adalah adanya lingkungan kerja yang emosional, senang dan cinta pekerjaannya. Lingkungan kerja ini tercermin dalam etos kerja, disiplin dan prestasi kerja.

Disiplin adalah ketaatan seorang karyawan/pegawai terhadap suatu aturan atau peraturan yang berlaku di perusahaan/instansi karena kesadaran atau keyakinan, dan bukan karena paksaan. Lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat memengaruhi pegawai ([Wursanto, 2010](#)), sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi segala kondisi yang timbul sehubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja atau hubungan dengan bawahan ([Sedarmayanti, 2009](#)).

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian eksplanatori, dimana di dalamnya dijelaskan kausalitas antara variabel penelitian dengan menguji hipotesis. Adapun analisis datanya berupa penyajian data grafik, tabel dan kegiatan peringkasan/penjelasan data, dimana sumber data adalah data primer berupa kuisisioner yang telah diisi oleh pegawai Kecamatan Batam Kota. Penelitian ini, terhadap hasil kuisisioner dilakukan pengujian validitas dan realibilitas, selanjutnya dilakukan uji normalitas, uji multikolinearitas dan heterokedastisitas. Pengujian pengaruh dilakukan regresi, Uji-t dan Uji-F. Adapun populasi penelitian adalah 36 orang, dan sampel yang dilakukan adalah sampel jenuh.

Hasil Penelitian

Pada penelitian ini, dibagi tiga karakteristik/kelompok responden yaitu berdasarkan pada jenis kelamin, usia dan pendidikan. Dari data jenis kelamin menunjukkan ada 13 Pria (36,1%) dan 23 Wanita (63,9%). Data kelompok usia menunjukkan ada 4 orang (11,1%) kelompok usia pertama yaitu antara 20-25 tahun, 18 orang (50%) kelompok usia kedua yaitu antara 26-35 tahun, 10 orang (27,8%) kelompok usia ketiga yaitu antara 36-45 tahun dan 4 orang (11,1%) usia keempat yaitu lebih dari 45 tahun. Kelompok pendidikan menunjukkan ada 8 orang (22,2 %) berpendidikan SMA, 2 orang (5,6%) berpendidikan D3, 23 orang (63,9%) berpendidikan S1 dan 3 orang (8,2,2%) setingkat S2-S3.

Hasil Uji Validitas Data

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel		Corrected Item Total Correlation	Simpulan
X1	X1.1	.387	Valid
	X1.2	.536	
	X1.3	.493	
	X1.4	.361	
	X1.5	.780	
	X1.6	.505	
	X1.7	.802	
	X1.8	.662	
X2	X2.1	.630	Valid
	X2.2	.443	
	X2.3	.722	
	X2.4	.492	
	X2.5	.401	
	X2.6	.603	
	X2.7	.425	
	X2.8	.600	
	X2.9	.716	
	X2.10	.514	
Y	X2.11	.620	Valid
	Y1.1	.567	
	Y1.2	.362	
	Y1.3	.556	
	Y1.4	.579	
	Y1.5	.686	

Sumber: Output SPSS

Olah data di atas, untuk variabel kedisiplinan (0.361 – 0.802), lalu variabel lingkungan kerja (0.401 – 0.722), serta dan variabel kepuasan kerja (0.362 – 0.686), karena semua item memiliki nilai lebih dari $r\text{-tabel}=0,287$, maka kuisiner adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan ketepatan hasil penelitian.

Tabel 2. Reliabilitas Varibel

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Hubungan	Keterangan
X1	0.816	0.600	Sangat kuat	Reliabel
X2	0.850	0.600		
Y	0.767	0.600		

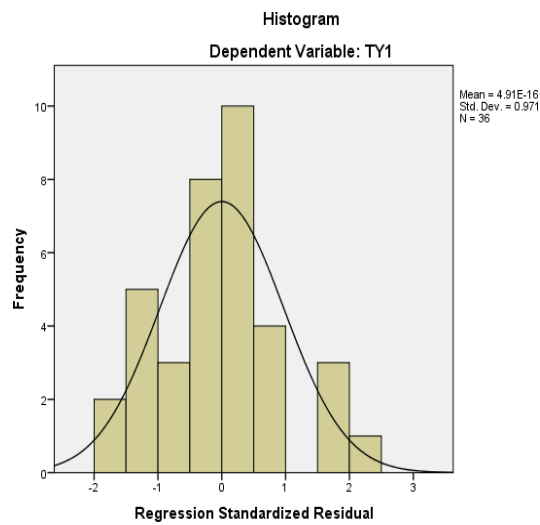
Sumber: Output SPSS

Dengan melihat pada angka Cronbach Alpha pada variabel kedisiplinan=

0.816, variabel lingkungan kerja= 0.850, dan variabel kepuasan kerja =0.767. Ini berarti semua butir pernyataan variabel-variabel tersebut adalah reliabel, karena nilai keteganya diatas nilai kritis 0.600.

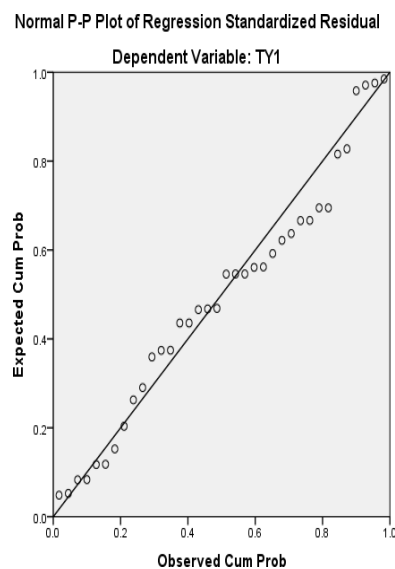
Uji Normalitas

Dari gambar dibawah, menunjukkan sebaran titik ada di dekat garis dan mengikuti arah diagonalnya, untuk itu disimpulkan ini telah memenuhi syarat uji



normalitas.

Gambar 1. Uji Normalitas



Multikolinearitas

Ukuran multikolinearitas pada penelitian ini adalah dilihat dari angka VIF dan

tolerance.

Tabel 3. Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TX1	.467	2.142
	TX2	.467	2.142

Sumber: Output SPSS

Data di atas, menunjukkan nilai VIF untuk variable X1 = 2.142 dan X2 = 2.142, dan nilai ini > 10, artinya tidak terdapat multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. Rank Spearman

			TX1	TX2	Unstandardized Residual
Spearman's rho	TX1	Correlation Coefficient	1.000	.699	.086
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.619
		N	36	36	36
	TX2	Correlation Coefficient	.699	1.000	-.128
		Sig. (2-tailed)	.000	.	-.456
		N	36	36	36
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.086	-.128	1.000
		Sig. (2-tailed)	.619	.456	.
		N	36	36	36

Sumber: Output SPSS

Dari olah data dapat disimpulkan bahwasanya signifikasni atau Sig. (2-tailed) variabel Kedisiplinan (X1) = 0.619 dan Lingkungan Kerja (X2) = 0.456, maka dapat dibuktikan bahwa nilai kedua variabel bebas (X) > 0.05, maka tidak terdapat gejala heterokedastisitas, jadi model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak.

Hasil Uji Pengaruh

1. Regresi Linear

Uji ini dilakukan untuk memprediksi variabel dalam suatu persamaan regresi.

Tabel 5. Hasil Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients Beta
1	(Constant)	-3.94	2.152	
	TX1	.199	.057	.402
	TX2	.468	.097	.557

Sumber: Output SPSS

Maka bentuk persamaan regresi berganda adalah:

$$Y = -3,942 + 0,199 X1 + 0,468 X2$$

2. Uji-t

Tabel 6. Uji t

Model	Nilai t _{Hitung}	Nilai t _{tabel}	Sig.
1 Kedisiplinan	3.508	2.034	0,001
Lingkungan Kerja	4.868	2.034	0,000

Sumber: Output SPSS

Keterangan :

- Pengolahan data menghasilkan t-hitung (3,508) > t-tabel (2,034) yang berarti terdapat pengaruh variabel X1 terhadap Y, dimana H0 ditolak dan H1 diterima, jadi disiplin mempengaruhi kepuasan kerja.
- Hasil pengolahan data t hitung (4,868) > t tabel (2,034) yang berarti terdapat pengaruh variabel (X1) terhadap variabel terikat (Y), sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Oleh karena itu, dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja.

3. Uji-F

Tabel 7. Uji F

Model	Sum of Squires	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	372.970	2	186.485	65.293	.000
Residual	94.252	33	2.856		
Total	467.222	35			

Sumber: Output SPSS

Data di atas menunjukkan bahwa nilai angka F = 65.293, sedangkan nilai tabel F dengan 36 orang, presisi 10 persen = 0,471, maka nilai angka F-hitung > tabel F dan nilai signifikansi = 0,000, yang artinya kedua variabel bebas (X) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

4. Uji R Square

Tabel 8. Uji R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimatre
1	.893	.798	.786	1.690

Sumber: Output SPSS

Tabel di atas menunjukkan nilai $R = 0,893$, nilai R^2 (*square*) = 0,798, dan *adjusted R square* = 0,786. Maka nilai R^2 (*square*) = 0,798, kedisiplinan, lingkungan kerja mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 79,8%.

Pembahasan

Pada penelitian ini dapat dilihat bahwasanya kedua variabel bebas memiliki pangaruh pada kepuasan kerja. *Pertama*, hipotesis yang ada H_0 ditolak dan H_1 diterima, yaitu disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja, *Kedua* dibuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, dimana korelasi antara lingkungan kerja menunjukkan pengaruh terhadap kepuasan kerja dan terakhir adalah disiplin dan *Ketiga* dimana H_0 ditolak dan H_1 diterima pada kedua variabel bebas dalam memengaruhi kepuasan kerja.

Simpulan

Dari penjelasan di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa secara parsial, kedisiplinan akan sangat berpengaruh pada kepuasan kerja, lingkungan kerja juga secara parsial akan memengaruhi kepuasan kerja, secara bersamaan, kedisiplinan dan lingkungan kerja sangat berpengaruh pada kepuasan kerja, dari penelitian ini diperoleh penjelasan bahwa kedisiplinan dan lingkungan kerja akan dapat menjelaskan kepuasan kerja sebesar 79,8%.

Bibliography

- [Candrama, Kadek Teja. \(2011\). *Pengaruh Total Quality Management \(Tqm\), Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja Dan Fungsi Mentoring Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia, Kantor Pos Yogyakarta*. Flexo, 21\(1\), 31. <https://doi.org/10.1097/00004010-199523000-00003>](#)
- [Hanggraeni, Dewi. \(2012\). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FEUI.](#)
- [Hartatik. \(2014\). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.](#)
- [Liyas, Jeli Nata. \(2018\). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru*. Al-Masraf \(Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan\), 3\(2\), 169–180.](#)
- [Rahmawati, Hetty Fitria. \(2007\). *Peranan Pengawasan Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Pegawai Di Kantor Informasi dan Komunikasi Kabupaten Karanganyar*. Jurnal Ilmu Pemerintahan, 3\(3\), 1–145.](#)
- [Reijers, Hajo A. \(2021\). *Business Process Management: The evolution of a discipline. Computers in Industry*, 126, 103404. <https://doi.org/10.1016/j.compind.2021.103404>](#)
- [Remus, Sahat Parulian. \(2017\). *Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv Kebun Tobasari*. Jurnal Ilmiah Methonomi, 3\(1\), 15.](#)
- [Sampeliling, Alexander. \(2016\). *Faktor – Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*. Jurnal Ekonomi Dan Manajemen](#)

- [Kinerja](#), 12(1), 1–17.
- [Sedarmayanti. \(2009\). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar.](#)
- [Sianipar, P. \(2017\). Analisis Faktor-Faktor Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa Pdam Kota Pontianak. Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Untan, 6\(8\), 214743.](#)
- [Sutanto, Ivan Tjipto dan Eddy Madio. \(2018\). Pengaruh Kepuasan Pada Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kedisiplinan Kerja Sopir Tetap Pt Sumber Karya. 6\(2\).](#)
- [Thorvaldsen, Trine, Kongsvik, Trond, Marie, Ingunn, Størkersen, Kristine, Salomonsen, Cecilie, Sandsund, Mariann, & Bjelland, Hans V. \(2020\). Occupational health , safety and work environments in Norwegian fi sh farming - employee perspective. Aquaculture, 524\(February\), 735238. https://doi.org/10.1016/j.aquaculture.2020.735238](#)
- [Utama, Yuga. \(2013\). Perusahaan Kayu Lapis Pt Sabda Alam Prima Nusa. 1–109.](#)
- [Watimah, L., Ningsih, D., & Rokhmawati, A. \(2017\). Pengaruh Kepemimpinan, Sanksi Hukum dan Pengawasan terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Riau. Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau, 4\(1\), 193–204.](#)
- [Wursanto. \(2010\). Dasar-dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta: Andi.](#)



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](#)

