

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Urusan Agama Kec. Barebbo Kab. Bone

Nur Istiana¹, Desy Rahmawati Anwar², Nurdin Yusuf³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Buana Makassar, Manajemen

Email: astiana027@gmail.com¹, desyrahmawatianwar@gmail.com², nurdinyusuf81@gmail.com²,

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja, peran lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, serta faktor pendukung dan penghambat kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja di KUA secara umum cukup baik dan kondusif, didukung oleh hubungan kerja dan komunikasi yang baik. Disiplin kerja diterapkan melalui kepatuhan terhadap jam kerja, tanggung jawab, dan penyelesaian tugas tepat waktu. Namun, masih terdapat kendala berupa keterbatasan sarana dan prasarana, seperti komputer, jaringan Wi-Fi, AC, serta keterbatasan sumber daya manusia. Lingkungan kerja yang baik dan disiplin kerja yang tinggi berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai agar lebih efektif dan optimal.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRAK

This study aims to examine the condition of the work environment, the role of the work environment and work discipline in improving employee performance, as well as the supporting and inhibiting factors affecting employee performance at the Office of Religious Affairs (KUA). This study uses a descriptive qualitative method, with data collected through observation, interviews, and documentation. The results show that the work environment at KUA is generally quite good and conducive, supported by good working relationships and communication. Work discipline is implemented through compliance with working hours, responsibility, and timely completion of tasks. However, there are still several obstacles, including limited facilities and infrastructure, such as computers, Wi-Fi networks, air conditioning, as well as limited human resources. A good work environment and high work discipline play an important role in improving employee performance to make it more effective and optimal.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi atau instansi, manusia merupakan salah satu unsur terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi atau instansi tidak akan berjalan. Perhatian organisasi yang lebih besar terhadap pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia, beberapa waktu belakangan ini disebabkan karena kualitas sumber daya manusia menentukan dan menggambarkan kualitas serta kuantitas suatu organisasi atau instansi. Selain aspek pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia, yang juga menjadi perhatian adalah penguasaan dan pemanfaatan teknologi.

Menurut Ciptoningrum dalam jurnal (Ria Estiana 2023) Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan walaupun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa didukung sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak terselesaikan dengan baik.

Pegawai merupakan aset utama yang bernilai dan harus diakui akan keberadaannya sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi dalam visi, misi, dan tujuan organisasi.

Maka dari itu Perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, udara dalam ruangan, warna, serta penerangan dalam ruangan cukup), dan lingkungan non fisik (kesejahteraan, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dengan pemimpin, serta tempat ibadah), lingkungan yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja pegawai sehingga meningkatkan semangat pegawai dan juga meningkatkan kepuasan para pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dengan terciptanya lingkungan kantor yang nyaman dapat meningkatkan kedisiplinan para pegawai kantor.

Selain itu, salah satu faktor penunjang kinerja pegawai adalah disiplin kerja dimana menurut Kasmir (2016), dalam jurnal (Basirun R. 2022), disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu, kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan, karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

Lingkungan kerja dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai khususnya juga dalam sebuah instansi pemerintahan, hal tersebut telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mengatur tentang hak, kewajiban, nilai dasar ASN, dan tata kelola ASN secara umum, termaksud kaitanya dengan integritas, disiplin, dan kinerja sebagai pelayan publik. Selain itu disiplin kerja khususnya ASN telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yang mengatur secara rinci tentang disiplin PNS termaksud kewajiban, larangan, dan sanksi. Lingkungan kerja dan disiplin kerja juga sangat mencakup tentang hari kerja dan jam kerja, sementara hal tersebut telah diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 yang mengatur tentang hari kerja dan jam kerja ASN secara nasional.

Kinerja merupakan hasil dari kerja dan berupa perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu, maka pengertian dari kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas ataupun tanggung jawab yang sudah dibebankan kepada seorang pegawai untuk mencapai target kerja.

Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana kondisi lingkungan kerja di Kantor Urusan Agama. Bagaimana peran lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama. Faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat peningkatan kinerja pegawai.

Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk Mendeskripsikan kondisi lingkungan kerja di Kantor Urusan Agama. Menganalisis peran lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat peningkatan kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi dengan jenis penelitian kualitatif. Pendekatan fenomenologi dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami fenomena mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai secara mendalam berdasarkan kondisi yang terjadi di lapangan. Sedangkan jenis penelitian kualitatif digunakan untuk menggambarkan fakta, keadaan, dan hubungan antar fenomena yang diteliti secara sistematis dan objektif.

INSTRUMEN PENELITIAN

1. Pedoman Wawancara

Pedoman wawancara adalah daftar pertanyaan yang disusun oleh peneliti sebagai acuan dalam proses wawancara untuk memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Pedoman wawancara membantu peneliti agar proses tanya jawab lebih terarah dan informasi yang diperoleh lebih lengkap serta sistematis.

2. Observasi

Dalam instrumen penelitian, observasi merupakan alat pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mengamati secara langsung aktivitas, kondisi, dan situasi yang berkaitan dengan objek penelitian sehingga data yang diperoleh lebih nyata dan akurat

3. Dokumentasi

Dalam instrumen penelitian, dokumentasi merupakan alat pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi melalui dokumen, arsip, foto, catatan, atau data tertulis lainnya yang berkaitan dengan penelitian sehingga dapat mendukung dan melengkapi data penelitian.

TEKNIK ANALISIS DATA**1. Reduksi Data**

Data yang diperoleh dari observasi, wawancara, dan dokumentasi diklasifikasikan, dipilih, dan disederhanakan agar lebih terstruktur sesuai dengan fokus penelitian, Informasi yang tidak relevan atau berulang akan dieliminasi, sementara data yang memiliki nilai signifikan akan dikelompokkan berdasarkan tema-tema utama yang muncul dari penelitian kemudian diolah menggunakan Nvivo12.

2. Penyajian Data

Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskriptif, tabel, atau diagram untuk mempermudah pemahaman dan analisis lebih lanjut, Penyajian ini bertujuan untuk menggambarkan pola atau kecenderungan yang ditemukan dalam penelitian serta memudahkan dalam proses pengambilan kesimpulan.

3. Penarikan Kesimpulan

Setelah data disajikan, tahap berikutnya Adalah penarikan kesimpulan. Pada tahap ini peneliti menginterpretasikan data yang ada untuk menemukan makna atau pola-pola tertentu. Penarikan kesimpulan dilakukan secara berulang-ulang sepanjang proses penelitian. Dan kesimpulan sementara akan terus diuji kembali dengan data yang baru muncul.

HASIL PENELITIAN**1. Lingkungan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian, hubungan antarpegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Barebbo juga telah terjalin dengan baik. Para pegawai saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, menjaga komunikasi yang baik, serta bekerja sama sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja nonfisik telah berjalan secara positif dan mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis.

Hasil tersebut sejalan dengan pendapat Wursanto (2011) dalam jurnal (Nola Novianti et al.2023), yang menyatakan bahwa hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan pegawai maupun antarpegawai merupakan bagian dari lingkungan kerja nonfisik yang dapat menciptakan kepuasan kerja. Hubungan kerja yang baik akan mempermudah koordinasi, memperkuat kerja sama, serta meningkatkan semangat pegawai dalam melaksanakan tugas sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara lebih efektif.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori yang digunakan, dapat dipahami bahwa kondisi lingkungan kerja di Kantor Urusan Agama Kecamatan Barebbo telah mampu mendukung pelaksanaan tugas pegawai, terutama melalui terciptanya hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, serta suasana kerja yang nyaman. Akan tetapi, peningkatan fasilitas kerja,

khususnya penyediaan komputer, stabilitas jaringan internet, dan penambahan fasilitas pendingin ruangan masih diperlukan agar lingkungan kerja dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan secara lebih optimal serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

2. Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan NVivo 12 melalui Matrix Coding Query, diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki keterkaitan yang cukup kuat dengan kinerja pegawai. Hubungan tersebut terlihat pada beberapa indikator kinerja, yaitu kualitas kerja, kerja sama, tanggung jawab kerja, dan kuantitas kerja. Di antara seluruh indikator lingkungan kerja, aspek keamanan dan kenyamanan kerja merupakan indikator yang memiliki intensitas hubungan paling tinggi dengan kinerja pegawai. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung pelaksanaan aktivitas kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan efektivitas pelaksanaan tugas pegawai.

Analisis Hierarchy Chart semakin memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa indikator keamanan dan kenyamanan kerja memiliki proporsi pembahasan yang paling dominan dibandingkan indikator lingkungan kerja lainnya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa para informan lebih banyak menekankan pentingnya suasana kerja yang nyaman dibandingkan aspek lingkungan kerja lainnya. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa keberadaan lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya memberikan kenyamanan secara fisik, tetapi juga mampu membangun suasana kerja yang mendukung terciptanya kerja sama, tanggung jawab, dan kualitas pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik.

hasil penelitian juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil Matrix Coding Query, variabel disiplin kerja memiliki keterkaitan yang kuat dengan indikator kualitas kerja dan tanggung jawab kerja. Pada tingkat indikator, aspek kehadiran pegawai, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, serta tanggung jawab dalam bekerja merupakan aspek yang paling banyak dikaitkan dengan peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini memperkuat pendapat Imam H. et al. (2022) yang menyatakan bahwa pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik karena setiap pekerjaan dilaksanakan secara tepat waktu, bertanggung jawab, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

3. Faktor-faktor Yang Mendukung Dan Menghambat Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Urusan Agama Kec. Barebbo

Berdasarkan hasil analisis menggunakan NVivo 12, khususnya melalui Hierarchy Chart, diketahui bahwa komunikasi yang efektif merupakan faktor pendukung yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Barebbo. Temuan tersebut kemudian diikuti oleh faktor kepemimpinan, disiplin kerja, peningkatan kompetensi sumber daya manusia, profesionalisme, lingkungan kerja, motivasi kerja, kerja sama, hubungan harmonis antarpegawai, serta pemberian gaji dan tunjangan. Dominannya aspek komunikasi menunjukkan bahwa proses penyampaian informasi, koordinasi pelaksanaan tugas, serta interaksi yang berlangsung secara efektif antarpegawai memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

Lebih lanjut, hasil Matrix Coding Query menunjukkan bahwa faktor-faktor pendukung memiliki keterkaitan dengan indikator kerja sama, kualitas kerja, dan tanggung jawab kerja. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang baik, serta hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan koordinasi dan kolaborasi antarsesama pegawai sehingga pelaksanaan tugas dapat berlangsung secara lebih berkualitas, tepat sasaran, dan disertai rasa tanggung jawab yang tinggi. Dengan demikian, faktor-faktor pendukung yang ditemukan dalam penelitian ini tidak hanya berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan

pekerjaan, tetapi juga memberikan implikasi positif terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik di Kantor Urusan Agama Kecamatan Barebbo.

Di sisi lain, hasil penelitian juga menunjukkan adanya sejumlah faktor yang menghambat peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil Hierarchy Chart, hambatan yang paling dominan adalah keterbatasan komputer, diikuti oleh kurangnya fasilitas pendingin ruangan, gangguan jaringan internet, administrasi pelayanan, keterbatasan fasilitas kerja lainnya, kemampuan sumber daya manusia yang belum merata, keterbatasan daya listrik, serta aspek kebersihan lingkungan.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, dapat dipahami bahwa peningkatan kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Barebbo dipengaruhi oleh interaksi antara faktor pendukung dan faktor penghambat. Faktor pendukung yang paling dominan meliputi komunikasi yang efektif, kepemimpinan, profesionalisme, disiplin kerja, peningkatan kompetensi sumber daya manusia, serta hubungan kerja yang harmonis. Sebaliknya, keterbatasan sarana dan prasarana, seperti komputer, jaringan internet, fasilitas pendingin ruangan, serta kompetensi teknologi sebagian pegawai masih menjadi kendala dalam mendukung optimalisasi pelaksanaan tugas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor urusan agama, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja di Kantor Urusan Agama Kecamatan Barebbo sudah cukup baik dan mendukung kinerja pegawai melalui hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, serta suasana kerja yang menyenangkan. Akan tetapi, masih diperlukan peningkatan sarana kerja, seperti perangkat komputer, jaringan internet, dan sistem pendingin ruangan, agar pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat bisa lebih maksimal.
2. Berdasarkan analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan disiplin kerja yang tinggi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Barebbo. Suasana kerja yang aman, nyaman, dan didukung oleh hubungan kerja yang baik, bersama dengan disiplin dalam kehadiran, ketepatan waktu, serta tanggung jawab, dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada publik.
3. Dari pembahasan itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Barebbo dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mendukung maupun menghambat. Faktor-faktor yang paling berpengaruh meliputi komunikasi yang baik, kepemimpinan, disiplin, profesionalisme, dan kemampuan karyawan, sementara faktor penghalang utama adalah kurangnya sarana dan prasarana serta kemampuan teknis informasi dari sebagian pegawai. Maka dari itu, pengembangan kualitas sumber daya manusia dengan didukung penyediaan sarana kerja yang memadai harus terus dilakukan agar kinerja karyawan dan mutu pelayanan kepada masyarakat semakin maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, MH, & Prihatin, E. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Mahasiswa Pusat Ekonomi* , 5 (4), 337-348.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339.
- Imam, H., & Rismawati, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(8).
- Novianti, N., Widia, E., & Heryadi, H. (2023). Determinasi lingkungan kerja, motivasi, dan insentif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai puskesmas di Kota Tanjungpinang. *Jurnal Dimensi*, 12(3), 771-785.