

ARTIKEL

**ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWANDAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN
DI NOTARIS/PPAT NUNUK ENDANG PURWANINGSIH, S.H., M.H.
KOTA KEDIRI**



Oleh:

AVINDA REVI ARLIANI

14.1.02.02.0123

Dibimbing oleh :

- 1. Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M.**
- 2. Poniran Yudho Leksono., M.M.**

PROGRAM STUDI

FAKULTAS

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2019



SURAT PERNYATAAN ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2019



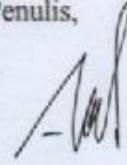
Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap : Avinda Revi Arliani
NPM : 14.1.02.02.0123
Telepon/HP : 082333433979
Alamat Surel (Email) : avindarevia@gmail.com
Judul Artikel : Analisis Kepuasan Kerja Karyawan dan Disiplin Kerja
: Karyawan di Notaris/PPAT Nunuk Endang
Purwaningsih, S.H., M.H.
Fakultas – Program Studi : Ekonomi - Manajemen
NamaPerguruan Tinggi : Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat PerguruanTinggi : Jl. KH Ahmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kota Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa:

- Artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
- Artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabiladikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggung jawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 14 Februari 2019
Pembimbing I  Bambang Agus S., S.IP., M.M. NIDN. 0730088001	Pembimbing II  Poniran Yudho L., M.M. NIDN. 0704047306	Penulis,  Avinda Revi Arliani 14.1.02.02.0123

Avinda Revi Arliani | 14.1.02.02.0123
Ekonomi - Manajemen

simki.unpkediri.ac.id
|| 1 ||

ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI NOTARIS/PPAT NUNUK ENDANG PURWANINGSIH,S.H.,M.H. KOTA KEDIRI

Avinda Revi Arliani

14.1.02.02.0123

Ekonomi – Manajemen

Avindarevia@gmail.com

Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M. dan Poniran Yudho L., M.M.

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

AVINDA REVI ARLIANI 14.1.02.02.0123 : Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Dan Disiplin Kerja Karyawan Di Kantor Notaris/Ppat Nunuk Endang Purwaningsih,S.H.,M.H., Kota Kediri, Skripsi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara Persatuan Guru Republik Indonesia Kediri, 2018

Kepuasan Karyawan dan disiplin kerja karyawan menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, masyarakat dan industri. Apresiasi pimpinan terhadap karyawan juga dapat menjadi salah satu faktor ketidakpuasan karyawan

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana reaksi emosional dan sikap individu mengenai kepuasan karyawan di Kantor Notaris/PPAT Nunuk Endang Purwaningsih,S.H.,M.H., serta untuk mengetahui bagaimana pendekatan yang dilakukan pimpinan dalam melaksanakan disiplin kerja dan disiplin kerja Karyawan yang dilakukan pimpinan di kantor Notaris/PPAT Nunuk Endang Purwaningsih,S.H.,M.H.

Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi dan studi literatur. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif kualitatif yaitu dengan cara mendeskripsikan kepuasan karyawan dan pendekatan disiplin kerja Karyawan.

Hasil penelitian ini adalah reaksi emosional mengenai kepuasan kerja karyawan di kantor Notaris/PPAT Nunuk Endang Purwaningsih,S.H.,M.H., karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang miliki saat ini dan teman sekerjanya. Sementara itu pendekatan disiplin kerja karyawan di kantor Notaris/PPAT Nunuk Endang Purwaningsih,S.H.,M.H., menggunakan Pendekatan Disiplin Tradisi dan bentuk disiplin kerja karyawan yang terdapat di kantor Notaris/PPAT Nunuk Endang Purwaningsih,S.H.,M.H., menggunakan bentuk disiplin kerja Korektif.

Berdasarkan simpulan hasil penelitian ini, disarankan (1) Diharapkan pimpinan lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya dan lebih memperhatikan kebutuhan karyawannya seperti bonus atau uang lembur. (2) Diharapkan pimpinan dalam melaksanakan disiplin kerja lebih tersusun lagi.

Kata kunci :Kepuasan Karyawan,Disiplin Kerja Karyawan

I. LATAR BELAKANG

Perkembangan di era globalisasi saat ini membuat persaingan bisnis antar perusahaan semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk tetap eksis dan terus berkembang jika ingin bersaing di era sekarang. Dalam hal ini pihak perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang ada dengan efektif sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan yang dapat mengelola sekaligus mengembangkan sumberdaya manusia yang dimiliki pasti akan terus bersaing di era modern sekarang.

Dewasa ini karyawan dipandang sebagai salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan sebagai penunjang tercapainya tujuan, akan tetapi karyawan juga memiliki perasaan, pikiran dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Ditinjau dari pemberdayaan dan pengelolaan sumberdaya manusia, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang kondusif, imbalan

yang layak dan adil, beban kerja yang sesuai dengan keahlian karyawan dan perilaku dari pimpinan untuk membentuk kepuasan karyawan. Rivai (2011:856) mengatakan Kebutuhan dan keinginan mendorong manusia melakukan pekerjaan dan aktivitas yang beragam. Hal ini menyebabkan cara-cara yang ditempuh untuk memenuhi kebutuhan tersebut juga berbeda pula, dilihat presentasi besar kecilnya dorongan untuk melakukan pekerjaan, itu tergantung pada tingkat kepasan yang diperoleh secara individu dalam perusahaan. Sesuai dengan kodranya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam baik jenis maupun tingkatnya bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimiliki, dicapai dan di nikmati. Untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja. Meskipun tidak semua aktivitas dikatakan kerja.

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun, peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup diantara individu-individu lain, dimana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain.

Penyesuaian diri dari tiap individu dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang

menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Singodimedjo dalam buku Sutrisno (2016:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi. Rivai (2011:832) mengatakan Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan

perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Notaris/PPAT Nunuk Endang Purwaningsih,S.H.,M.H., merupakan salah satu Notaris dan Pejabat Pembuat Akta Tanah atau biasa disingkat Notaris dan PPAT yang terletak di Jalan Gatot Subroto Nomor 146 Mrican, Mojoroto Kota Kediri. Notaris nunuk telah berdiri semenjak tahun 1992 dan saat ini memiliki 5 karyawan yang diantaranya terdapat karyawan lama yang telah bekerja selama lebih dari 2 tahun dan karyawan baru yang bekerja kurang dari 2 tahun dan yang diantaranya dibagi menjadibagian Administrasi, bagian Arsip dan karyawan bagian lapangan.

Dalam wawancara awal yang dilakukan pada oleh peneliti, peneliti memperoleh jumlah keterlambatan karyawan di Kantor Notaris/PPAT Nunuk Endang Purwaningsih,SH.,MH yang disajikan dalam tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Data Keterlambatan Karyawan
Agustus-November 2018

Bulan	Terlambat	Ijin
Agustus	10 kali	2
September	9 kali	4
Oktober	11 kali	3

Sumber : data kantor Notaris/PPAT Nunuk Endang purwaningsih,SH.,MH

Dalam tabel 1.1 tersebut dapat dilihat jumlah keterlambatan karyawan lebih dari 10 kali satu bulannya, sehingga dapat saja mengganggu kinerja dari perusahaan tersebut.

Permasalahan lainnya yang sedang di hadapi oleh Kantor Notaris/PPAT Nunuk Endang Purwaningsih,S.H.,M.H. ialah Selama 3 tahun terakhir turnover karyawan terbilang tinggi di notaris ini dikarenakan dalam jangka waktu tersebut telah 5 karyawan resign, ini dapat dibilang tinggi dengan melihat jumlah karyawan yang dimiliki. Melalui pengamatan yang dilakukan oleh penulis selama beberapa waktu ini hal tersebut dipengaruhi oleh apresiasi pimpinan terhadap karyawan masih terbilang kurang sehingga menyebabkan kepuasan kerja. Disini peneliti juga ingin mengetahui bagaimana cara pimpinan melaksanakan disiplin kerja karyawan dan bentuk disiplin kerja karyawan yang bagaimana yang digunakan oleh pimpinan. Dari permasalahan tersebut peneliti akan mencoba mencari tahu penyebab masalah tersebut. Hal ini diperkirakan bahwa kepuasan kerja karyawan di tempat tersebut tidak terpenuhi dan pimpinan menggunakan

cara yang tidak tepat melaksanakan disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan uraian dan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti, **ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI NOTARIS/PPAT NUNUK ENDANG PURWANINGSIH, S.H., M.H.**

II. METODE

Penelitian ini penulis menggunakan Pendekatan kualitatif. Moleong (2016:6) “Penelitian Kualitatif” adalah Penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif. Moleong (2016:13) “Penelitian Deskriptif” adalah Data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka.

Dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai instrumen penelitian, berperan aktif dalam pengambilan data yang ada dilapangan, melalui observasi penelitian peneliti dapat melihat sendiri keadaan yang sebenarnya di lapangan yakni di Kantor Notaris/PPAT Nunuk Endang Purwaningsih, S.H., M.H., maka akan semakin banyak dan rumit pula masalah yang didapat. Kehadiran peneliti juga diketahui oleh Pimpinan Kantor Notaris/PPAT Nunuk Endang Purwaningsih, S.H., M.H. Dan telah dikonfirmasi bahwa peneliti mendapat izin untuk penelitian di Kantor Notaris/PPAT Nunuk Endang Purwaningsih, S.H., M.H. tersebut. Dengan semakin lama dan sering peneliti terjun langsung ke lapangan makan akan memudahkan juga peneliti untuk mendapatkan data dari berbagai informan yang terkait dengan kepuasan karyawan dan disiplin kerja karyawan di Kantor Notaris/PPAT Nunuk Endang Purwaningsih, S.H., M.H.

Sumber data primer pada penelitian ini adalah :

- a. Pimpinan dan karyawan yang ada di Kantor Notaris/PPAT Nunuk

Endang Purwaningsih, S.H.,
M.H.

- b. SR sebagai Informan 1
- c. NPP sebagai informan 2
- d. SB sebagai Informan 3
- e. PA sebagai Informan 4
- f. KD sebagai Informan 5

Data yang diperoleh dari sumber-sumber informasi yang mendukung dalam penelitian ini adalah jurnal, artikel, situs internet, buku-buku dan literatur-literatur yang ada hubungannya dengan masalah yang sedang diteliti serta dokumen-dokumen, laporan-laporan terkait masalah kepuasan karyawan dan disiplin kerja karyawan di Kantor Notaris/PPAT Nunuk Endang Purwaningsih, S.H., M.H.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

Hasil Penelitian

Kepuasan Kerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan :

- a. Pekerjaan itu sendiri (*Work it Self*), yaitu evaluasi karyawan terhadap tingkat kesulitan yang harus dihadapi oleh seseorang karyawan ketika menyelesaikan tugas dari pekerjaannya. Dari hasil wawancara yang dilakulan

peneliti Informan 1 menyatakan bahwa ia puas dengan pekerjaan ini sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Informan 3 menyatakan bahwa ia merasa tertantang bekerja di kantor notaris ini, meskipun tidak sesuai dengan latar belakang yang dimilikinya. Ia sangat suka tantangan sehingga ia dapat merasa puas d kantor ini. Informan 4 menyatakan bahwa ia puas dengan pekerjaan ini karena sesuai dengan keahlian yang dimilikinya saat ini karena meskipun pada awal mula masuk di kantor ini belum mengerti apapun, namun seiring berjalannya waktu dia akhirnya mengerti akan tugas-tugasnya. Informan 5 menyatakan bahwa ia puas pekerjaan ini sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Namun berbeda dengan Informan 2 menyatakan bahwa ia kurang puas dengan pekerjaan ini karena tidak sesuai dengan latar pendidikan yang dimilikinya.

- b. Penyelia (*supervision*) merupakan bentuk evaluasi terhadap tingkat kesulitan yang ditunjukkan oleh atasannya kepada karyawan tersebut. Dari hasil

wawancara yang dilakukan peneliti Informan 2 menyatakan bahwa dia tidak puas dengan pengawasan dari pimpinan karena ia merasa diawasi sehingga tidak dapat bergerak bebas. Dia tidak hanya mengawasi terkait pekerjaan saja tapi dia peduli tentang masalah pribadi yang dihadapi karyawannya. Informan 4 menyatakan bahwa pimpinan adalah orang yang peduli, karena pada saat ia mengalami cedera atau sakit pimpinannya mengerti akan keadaannya dan memberinya pekerjaan yang lebih mudah. Informan 5 menyatakan bahwa pimpinan sering bertindak sesuka hatinya. Namun berbeda dengan Informan 1 dan informan 3 menyatakan bahwa pimpinan merupakan pimpinan yang baik karena pimpinan selalu mengecek pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya sesuai dengan prosedural atau tidak

- c. Teman sekerja (*coworkers*) adalah evaluasi karyawan terhadap karyawan lainnya, baik yang sama maupun yang berbeda

jenis pekerjaannya. Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa karyawan Kantor Notaris/PPAT Nunuk Endang Purwaningsih, S.H., M.H. merasa puas dengan teman sekerja mereka

- d. Promosi (*promotion*) yaitu evaluasi karyawan terhadap ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa beberapa karyawan Kantor Notaris/PPAT Nunuk Endang Purwaningsih, S.H., M.H. merasa tidak puas karena tidak ada promosi jabatan
- e. Gaji/upah (*pay*) merupakan evaluasi karyawan terhadap pemenuhan kebutuhan hidup karyawan serta kesesuaian antara jumlah gaji dengan pekerjaanyang dilakukan. Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa karyawan di Kantor Notaris/PPAT Nunuk Endang Purwaningsih,S.H., M.H. bahwa 1 informan menyatakan bahwa ia puas dengan gaji yang ia terima sementara 4 informan lainnya

merasa tidak puas dengan gaji yang ia terima.

Disiplin kerja Karyawan

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti Pendekatan yang dilakukan oleh pimpinan di Kantor Notaris/PPAT Nunuk Endang Purwaningsih, S.H., M.H. sudah cukup sesuai dengan yang terdapat pada teori Mangkunegara (2017:131) yakni pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan, Disiplin adalah hukuman pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya, Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawainya, Peningkatan perbuatan pelanggarannya diperlukan hukuman yang lebih keras, Pemberian hukuman terhadap karyawan yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

Bentuk disiplin kerja yang dilakukan oleh pimpinan di Kantor Notaris/PPAT Nunuk

Endang Purwaningsih, S.H., M.H. sudah cukup sesuai dengan yang terdapat pada teori Rivai (2017:601) yakni Bentuk disiplin kerja karyawan korektif yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.

IV. PENUTUP

Simpulan

- a. Reaksi Emosional mengenai Kepuasan kerja karyawan yang ada di Kantor Notaris/PPAT Nunuk Endang Purwaningsih, S.H., M.H., karyawan merasa tidak puas dengan gaji yang diterima, tidak adanya promosi, pengawasan pimpinan, namun mereka merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan sekarang karena sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka dan menambah pengalaman, selain itu juga karena teman sekerja yang saling mendukung.
- b. Sikap individu mengenai kepuasan karyawan, meskipun karyawan merasa tidak puas tetapi mereka tetap melakukan pekerjaan sesuai dengan tugasnya.

- c. Pendekatan Disiplin kerja karyawan di Kantor Notaris/PPAT Nunuk Endang Purwaningsih, S.H., M.H., menggunakan pendekatan disiplin dengan tradisi.
- d. Bentuk Disiplin kerja karyawan di Kantor Notaris/PPAT Nunuk Endang Purwaningsih, S.H., M.H., menggunakan disiplin kerja karyawan korektif

Saran

- a. Diharapkan pimpinan lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya dan lebih memperhatikan kebutuhan karyawannya seperti bonus atau uang lembur.
- b. Diharapkan pimpinan dalam melaksanakan disiplin kerja lebih tersusun lagi.
- c.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Sumber*

- Daya Manusia*. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A.A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L.J. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Ofset.
- Pawito. 2010. *Penelitian Komunikasi Kualitatif*. Yogyakarta: PT LKIS Pelangi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S.P dan Judge T.S. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sangadji, dan Mamang Etta Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian*. ANDI. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulihandari, Hartati Dan Nisya Rifiani. 2013. *Prinsip-Prinsip Dasar Profesi Notaris*. Dunia Cerdas. Jakarta.

- Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen SumberDaya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group. Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- PP RI No. 37 Tahun 1998 Tentang Peraturan Jabatan Pejabat Pembuat Akta Tanah Pasal 1
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2014, Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 Tentang Jabatan Notaris