

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA CV KIJANG MAS**

**IMAM SUDIYAT**

**8215112378**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh  
Gelara Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2017**

**THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK  
DISCIPLINE TO JOB SATISFACTION AT CV KIJANG MAS.**

**IMAM SUDIYAT**

**8215112378**



**Thesis is Written as Part of Bachelor Degree in Economics Accomplishment  
at Faculty of Economics State University of Jakarta**

**STUDY PROGRAM OF MANAGEMENT**

**MAJOR IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT**

**FACULTY OF ECONOMICS**

**STATE UNIVERSITY OF JAKARTA**

**2017**

### LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dedi Purwana, ES., M. Bus

NIP. 196712071992031001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Umi Mardiyati, M.Si</u> NIP.195702211985032002	Ketua	 .....	<u>12-08-2017</u> .....
2. <u>Hania Aminah, S.Pd, MM</u> NIP.198507262014042001	Sekretaris	 .....	<u>08-08-2017</u> .....
3. <u>Dr. Dewi Susita, SE, M.Si</u> NIP. 196105061986032001	Penguji Ahli	 .....	<u>16-08-2017</u> .....
4. <u>Widya Parimita, SE, M.PA</u> NIP. 19700605 2001122001	Pembimbing I	 .....	<u>09-08-2017</u> .....
5. <u>Dr. Agung Wahyu H., ST, MM</u> NIP. 19781127 2006041001	Pembimbing II	 .....	<u>09-08-2017</u> .....
Tanggal Lulus:	19 Juli 2017		

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Agustus 2017

Yang membuat pernyataan,



Imam Sudiyat

No. Reg. 8215112378

## ABSTRAK

**Imam Sudyat, 2017; *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kepuasan Kerja CV Kijang Mas*. Skripsi, Jakarta : Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.**

Tujuan penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui gambaran tentang lingkungan kerja , disiplin kerja, dan kepuasan kerja di CV Kijang Mas. 2) Untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di CV Kijang Mas. 3) Untuk menguji secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja di CV Kijang Mas. 4) Untuk menguji secara empiris apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja layak untuk menjelaskan fenomena kepuasan kerja di CV Kijang Mas. 5) Untuk mengetahui seberapa nilai kelayakan lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan fenomena kepuasan kerja di CV Kijang Mas. Analisis yang dilakukan pada penelitian ini adalah deskriptif dan eksplanatori. Sampel dari penelitian dilakukan terhadap 75 karyawan berlevel staf CV Kijang Mas dengan menggunakan teknik random sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan hasilnya diolah dengan program SPSS 21.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa 1) Ada pengaruh signifikan dan positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di CV Kijang Mas. 2) Ada pengaruh yang signifikan dan positif disiplin kerja terhadap kepuasan kerja di CV Kijang Mas. 3) Lingkungan kerja dan disiplin kerja layak untuk menjelaskan fenomena kepuasan kerja di CV Kijang Mas dengan nilai F hitung (57,979) > F tabel (3,12) dan signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Nilai adjusted  $R^2$  sebesar 0,606 atau 60,6%. Hal ini menunjukkan bahwa nilai kelayakan dalam penelitian ini sebesar 60,6% sedangkan sisa nilai kelayakan sebesar 39,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

## ABSTRACT

**Imam Sudyat, 2017 ; *The Influence of Work Environment and Work Discipline to Job Satisfaction at CV Kijang Mas : Concentration in Human Resources Management, Program Management, Department of Management, Faculty of Economics, State University of Jakarta.***

The purpose of this research are: 1) To know description for the work environment, work discipline, and job satisfaction of CV Kijang Mas. 2) Test empirically influence of work environment towards job satisfaction of CV Kijang Mas. 3) Test empirically influence of work discipline towards job satisfaction of CV Kijang Mas. 4) Test empirically is work environment and work discipline receivable to explain job satisfaction in CV Kijang Mas. 5) To know how much receivable value of work environment and work discipline to explain job satisfaction in CV Kijang Mas. The analysis implemented in this study is decriptive and explanatory analysis. Research conducted on 75 staff level employee of CV Kijang Mas. This research using simple random sampling. While the technique of data collection is done by distributing questionnaires were then processed using SPSS 21. The results show that 1) Work environment have significant and positive effect on job satisfaction at CV Kijang Mas. 2) Work discipline have significant and positive effect on job satisfaction at CV Kijang Mas. 3) ) Work environment and work discipline receivable to explain job satisfaction at CV Kijang Mas with F count (57,979) > F table (3,12) and significace value (0,000 < 0,05). The adjusted R<sup>2</sup> value are 0,606 or 60,6%. This show receivable value in this research has value 60,6% and then 39,4% the rest of receivable value explain by other variable outside this research.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, and Job Satisfaction.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja CV Kijang Mas**. Skripsi ini disusun oleh peneliti dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (FE UNJ).

Skripsi ini mungkin tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada:

1. Widya Parimita, SE, M.PA selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
2. Dr. Agung Wahyu Handaru, ST, MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
3. Dr. Dedi Purwana E.S., M.Bus, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
4. Andrian Haro, S.Si, MM sebagai Ketua Program Studi S1 Manajemen.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi UNJ yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan banyak ilmu selama perkuliahan.

6. Kedua orangtuaku tercinta, Muksin dan Asenah, yang selalu memberikan dorongan, motivasi, doa, dan perhatian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Bapak Zultiar Mukhtar, S.Pd selaku CEO CV Kijang Mas dan Bapak Toni Zulkarnain, SE selaku Manajer SDM CV Kijang Mas yang telah memberikan izin penelitian dan memberikan bimbingan selama peneliti melakukan penelitian di CV Kijang Mas. Serta seluruh karyawan CV Kijang Mas yang telah mengisi kuesioner dan membantu peneliti selama proses penelitian.
8. Teman-teman seperjuangan skripsi konsentrasi SDM Nanda, Aql, Adit, dll. Beserta teman-teman Jurusan Manajemen Reguler B 2011.
9. Semua pihak yang telah mendoakan dan membantu peneliti menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu peneliti menerima saran dan kritik yang membangun dari semua pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti, peneliti lanjutan, maupun pembaca.

Tangerang, Mei 2017

Peneliti

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
<i>ABSTRAK</i> .....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
<b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II    KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN           HIPOTESIS</b>	
2.1 Kajian Pustaka .....	10
2.1.1 Kepuasan Kerja .....	10
2.1.1.1 Teori Kepuasan Kerja .....	14
2.1.1.2 Dimensi Kepuasan Kerja.....	17
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	21
2.1.2.1 Dimensi Lingkungan Kerja .....	24
2.1.2.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	28
2.1.3 Disiplin Kerja.....	29
2.1.3.1 Macam-macam Disiplin Kerja.....	32

2.1.3.2 Dimensi Disiplin Kerja .....	36
2.1.3.3 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	38
2.2 <i>Review</i> Penelitian Relevan .....	39
2.3 Kerangka Pemikiran.....	49
2.4 Perumusan Hipotesis Penelitian .....	52
<b>BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian .....	54
3.1.1 Profil Perusahaan.....	54
3.1.2 Waktu dan Tempat Penelitian .....	55
3.1.3 Target Penelitian .....	55
3.2 Metode Penelitian .....	55
3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	56
3.4 Metode Penentuan Populasi dan Sampel .....	60
3.5 Metode Pengumpulan Data .....	62
3.6 Metode Analisis.....	64
3.6.1 Uji Instrumen .....	64
3.6.1.1 Uji Validitas.....	64
3.6.1.2 Uji Reliabilitas .....	65
3.6.2 Analisis Deskriptif.....	65
3.6.3 Uji Asumsi Klasik .....	67
3.6.3.1 Uji Normalitas .....	67
3.6.3.2 Uji Linearitas .....	68
3.6.3.3 Uji Multikolinearitas .....	68
3.6.3.4 Uji Heteroskedastisitas.....	69
3.6.4 Analisis Regresi .....	70
3.6.4.1 Analisis Regresi Berganda .....	70

3.6.4.2 Uji Signifikasi Individual .....	70
3.6.4.3 Uji Signifikasi Simultan.....	71
3.6.4.4 Analisis Koefisien Determinasi .....	72
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Deskripsi Unit Analisis .....	73
4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan .....	77
4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen.....	77
4.2.1.1 Hasil Uji Validitas.....	77
4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	80
4.2.2 Analisis Deskriptif.....	81
4.2.2.1 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja .....	82
4.2.2.2 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja .....	85
4.2.2.3 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja.....	88
4.2.3 Uji Asumsi Klasik .....	92
4.2.3.1 Uji Normalitas .....	92
4.2.3.2 Uji Linearitas .....	93
4.2.3.3 Uji Multikolinearitas .....	95
4.2.3.4 Uji heteroskedastisitas.....	96
4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	97
4.2.4.1 Hasil Uji t .....	97
4.2.4.2 Hasil Uji F .....	100
4.2.4. Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	102
4.2.5 Intrepetasi Hasil Penelitian .....	103
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	106
5.2 Saran .....	107

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>114</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>Nomor</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
2.1	Review Penelitian Terdahulu .....	47
3.1	Operasionalisasi Variabel .....	57
3.2	Skala Penilaian Pernyataan .....	60
3.3	Bobot Skor Kriteria Variabel .....	67
4.1	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	78
4.2	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja .....	78
4.3	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	79
4.4	Hasil Uji Reliabilitas.....	81
4.5	Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja.....	82
4.6	Hasil Analisis Deskriptif Disiplin Kerja.....	85
4.7	Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja .....	89
4.8	Hasil Uji Normalitas .....	92
4.9	Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja.....	94
4.10	Hasil Uji Linearitas Disiplin Kerja.....	94
4.11	Hasil Uji Multikolinearitas.....	95
4.12	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	96
4.13	Hasil Uji t.....	98
4.14	Hasil Uji F .....	101
4.19	Hasil Analisis Koefisien Determinasi $H_3$ .....	102

**DAFTAR GAMBAR**

<b>Nomor</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
1.1	Jumlah Ketidakhadiran Karyawan .....	2
1.2	Jumlah Staf Karyawan .....	3
1.3	Data Turnover Staf Karyawan 2016.....	3
2.1	Model Penelitian.....	52
4.1	Jenis Kelamin Responden .....	75
4.2	Usia Responden.....	76
4.3	Masa Kerja Responden .....	77
4.4	Tingkat Pendidikan Responden.....	77

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

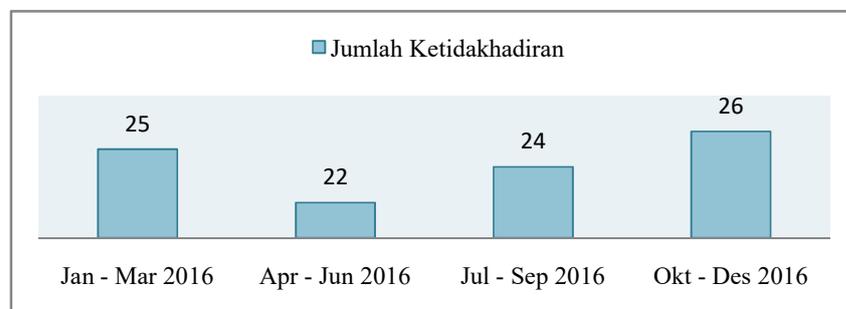
### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Karyawan merupakan aset penting yang dimiliki oleh perusahaan. Walaupun tidak mempunyai pengaruh besar dalam pengambilan keputusan, keberadaannya diperlukan dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Sudah sewajarnya perusahaan harus mengetahui dan memahami betul apa yang menjadi hak-hak mereka. Sebaliknya jika perusahaan tidak memperhatikan hak mereka dengan baik dapat menghambat operasionalisasi perusahaan yang berujung pada kerugian. Oleh karena itu fokus utama dalam meningkatkan produktivitas perusahaan adalah perilaku sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan, karena kualitas perusahaan sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai karyawan dan pelaku layanan dalam suatu perusahaan. Pada dasarnya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi perusahaan terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang. Perusahaan juga memiliki tujuan yang perlu dilakukan seperti, memberi daya dorong, mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku para karyawan agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Kenyataannya dalam pengelolaan sumber daya manusia, pastinya banyak kendala yang harus dihadapi. Karena itu semua adalah sebuah proses yang nantinya dapat menjadikan perusahaan tersebut berubah statusnya dari perusahaan yang sedang berkembang, menjadi perusahaan yang maju dan siap untuk berkompetisi di era globalisasi. Salah satu kendala yang dihadapi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah masalah kepuasan kerja karyawan. Begitu juga dengan CV Kijang Mas yang mengalami masalah dengan kepuasan kerja staf karyawannya. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja staf karyawan CV Kijang Mas.

Awal mula terjadi gejala rendahnya kepuasan kerja staf karyawan di CV Kijang Mas, berdasarkan dari data perusahaan yaitu jumlah ketidakhadiran staf karyawan yang cenderung naik. Jumlah ketidakhadiran staf karyawan yang cenderung meningkat menjadi gejala awal masalah kepuasan kerja.



**Gambar 1.1.**

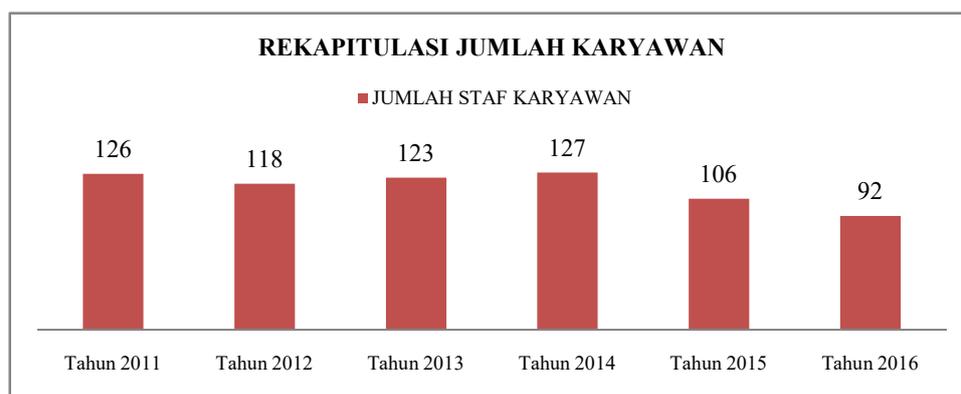
**Jumlah ketidakhadiran pada tahun 2016 CV. Kijang Mas**

Sumber : Divisi Sumber Daya Manusia CV. Kijang Mas

Data diatas adalah jumlah ketidakhadiran staf karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan. Jumlah ini diakumulasikan pertiga bulan. Dari Januari sampai Maret 2016 terdapat 25 orang yang tidak hadir tanpa alasan. Pada tiga bulan berikutnya jumlah ini turun menjadi 22 orang yaitu pada periode April sampai

Juni 2016. Namun, pada periode Juli sampai September 2016 justru jumlah ketidakhadiran justru naik lagi menjadi 24 orang. Pada periode Oktober sampai Desember 2016 meningkat lagi ketidakhadirannya menjadi 26 orang.

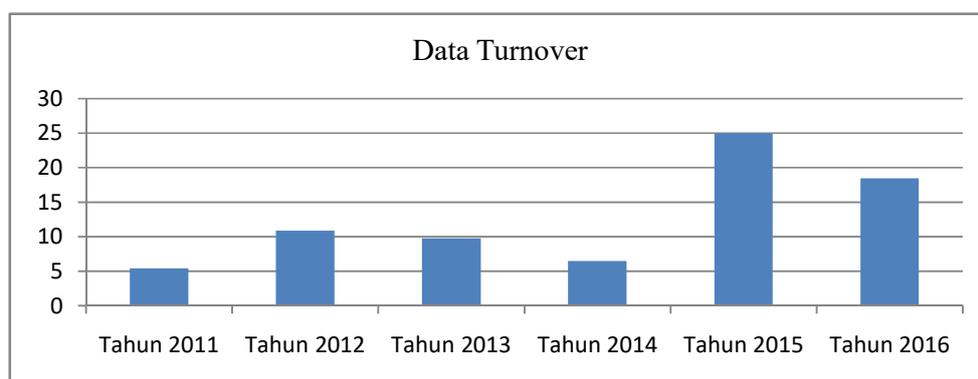
Selain masalah absensi, CV Kijang Mas juga cenderung mengalami penurunan jumlah staf kerjanya. Dalam kurun waktu lima tahun dihitung dari tahun 2011 sampai tahun 2016 jumlah staf karyawan yang awalnya mencapai ratusan sekarang hanya tinggal puluhan saja. Hal ini membuat aktivitas perusahaan terganggu karena harus mencari karyawan dan melatih dari ulang lagi. Selain itu juga membuat biaya yang harus dikeluarkan menjadi bertambah besar.



**Gambar 1.2.**

**Jumlah staf karyawan periode tahun 2011-2016 CV. Kijang Mas**

Sumber : Divisi Sumber Daya Manusia CV. Kijang Mas



**Gambar 1.3**

**Data Turnover Staf Karyawan Tahun 2016**

Sumber : Divisi Sumber Daya Manusia CV Kijang Mas

Dari data diatas jumlah karyawan yang awalnya di 2011 mencapai 126 orang, setiap tahunnya cenderung menurun, di tahun 2016 hanya berjumlah 92 orang. Selain itu setiap bulannya ada saja karyawan yang keluar dari pekerjaan. Sedangkan data *turnover* diatas cenderung mengalami kenaikan dari priode 2011 sampai 2016. Selama rentang tersebut *turnover* terendah terjadi pada tahun 2011 sebesar 5,4%. Sedangkan *turnover* tertinggi terjadi pada tahun 2015 sebesar 25%. Terjadi kecenderungan kenaikan tingkat ketidakhadiran, jumlah karyawan dan tingkat *turnover* tersebut dapat mengindikasikan rendahnya kepuasan kerja staf karyawan CV Kijang Mas.

Dugaan awal yang menyebabkan menurunnya jumlah karyawan adalah kecewa terhadap kebijakan pimpinan terhadap jam kerja yang diberlakukan. Pada awalnya jam kerja dimulai dari pukul 09.00 WIB sampai pukul 18.30 WIB. Namun kebijakan tersebut diubah menjadi dimulai pukul 07.15 WIB sampai pukul 16.15 WIB. Beberapa karyawan merasa keberatan karena jam kerja dimulai terlalu pagi. Sedangkan yang lain beralasan domisili yang jauh.

Selain faktor jam kerja, dugaan lain adalah kurang puas terhadap gaji yang mereka terima. Berdasarkan hasil wawancara dengan 20 orang karyawan CV Kijang Mas, alasan yang mereka kemukakan yaitu gaji yang didapat masih dibawah UMR yaitu Rp 2.700.000,00 belum bisa memenuhi kebutuhan hidup khususnya yang sudah berkeluarga. Mengingat biaya hidup di kota besar seperti di Jakarta yang tinggi.

Dugaan lainnya adalah kurangnya supervisi dari atasan. Sebagian besar karyawan CV Kijang Mas mengeluhkan pimpinan tidak maksimal untuk memberikan arahan dalam pekerjaan. Dugaan selanjutnya adalah sikap pimpinan yang menjadi aspek rendahnya kepuasan kerja karyawan. Ini disebabkan kurangnya tanggapnya pimpinan saat pegawai memberi saran atau masukan.

Kepuasan kerja yang rendah di CV Kijang Mas disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satu faktornya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Jika karyawan menyenangi atau merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka mereka akan betah di tempat kerja sehingga waktu kerja dapat digunakan secara optimal dan efektif. Lingkungan kerja di perusahaan seringkali tercermin dari perilaku kerja karyawan. Perusahaan yang memiliki lingkungan yang baik dan kuat dapat berdampak terhadap kepuasan kerja yang tinggi pula oleh karyawan.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan karyawan CV Kijang Mas, faktor yang menyebabkan lingkungan kerja menjadi sebab rendahnya kepuasan kerja adalah tata ruang. Buruknya pengelolaan tata ruang di dalam kantor menyebabkan karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Di CV Kijang Mas meja tidak terata dengan rapih. Banyak benda-benda yang berserakan diatas meja seperti kertas, buku, pena, map, dan masih banyak lagi benda yang tidak diletakkan di tempat semestinya. Selain itu tidak ada sekat yang membatasi ruang kerja karyawan, sehingga karyawan CV Kijang Mas merasa privasinya tidak terjaga.

Selain tata ruang, faktor selanjutnya adalah fasilitas. Beberapa *Air Conditioner* (AC) yang tidak berfungsi menjadi salah satu keluhan karyawan CV Kijang Mas. Hal ini membuat ruangan saat siang hari menjadi panas. Sehingga kualitas udara di kantor tidak baik. Karyawan CV Kijang Mas menjadi cepat berkeringat dan membuat mereka tidak nyaman berada di ruang kerja saat siang hari. Faktor selanjutnya yaitu penerangan yang belum memadai sehingga karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Selain itu lingkungan kerja yang kurang bersih juga sering dikeluhkan oleh karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja di CV Kijang Mas adalah disiplin kerja. Berdasarkan pengamatan peneliti mengenai disiplin kerja karyawan CV Kijang Mas,. Terlihat masih adanya karyawan yang tidak menaati aturan disiplin kerja yang telah ditetapkan. Pelanggaran disiplin kerja sering dilakukan oleh karyawan yaitu terlambat masuk kerja. Jam kantor dimulai pukul 07.15 WIB, namun banyak yang datang lewat dari jam yang sudah ditentukan. Selain itu saat istirahat siang yang dimulai dari pukul 12.00-13.00 WIB banyak yang kembali lewat dari pukul 13.00 WIB.

Selain itu banyak karyawan yang tidak berada di tempat kerjanya selama jam kerja. Biasanya terjadi pada siang hari dengan alasan baru kembali dari beribadah di luar atau merasa kepanasan akibat beberapa AC yang tidak berfungsi. Hal lainnya adalah masih adanya karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan yang kurang jelas sehingga jarang memiliki hari kerja yang penuh.

Selain itu Penelitian yang dilakukan oleh Yona Arina (2015) dan Mauritz Lumentru dan Lucky Dotulong (2015) membuktikan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja. Berdasarkan latar belakang yang terjadi pada CV Kijang Mas dan penelitian terdahulu. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada CV. Kijang Mas”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang ada, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan CV Kijang Mas?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV Kijang Mas?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV Kijang Mas?
4. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja layak untuk menjelaskan fenomena kepuasan kerja karyawan CV Kijang Mas?
5. Seberapa besar nilai kelayakan dari lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan fenomena kepuasan kerja karyawan CV Kijang Mas?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan CV Kijang Mas.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV Kijang Mas.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV Kijang Mas.
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja layak untuk menjelaskan fenomena kepuasan kerja karyawan CV Kijang Mas.
5. Untuk mengetahui seberapa besar nilai kelayakan dari lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan fenomena kepuasan kerja karyawan CV Kijang Mas.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung.

1. Bagi Peneliti :

Menambah ilmu pengetahuan mengenai teori dan konsep sumber daya manusia serta mengetahui solusi dalam mengembangkan konsep

pengaruh lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2. Bagi CV Kijang Mas:

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan serta solusi kepada perusahaan terutama dalam hal yang berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian tentang, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

4. Bagi Dunia Akademis:

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan bahan pembelajaran mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja sehingga dapat berguna di masa yang akan datang.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Kepuasan Kerja**

Setiap individu yang bekerja dalam suatu perusahaan pastinya mempunyai peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Namun dalam proses menuju tujuan perusahaan, biasanya terdapat beberapa kendala salah satunya adalah kepuasan kerja karyawan yang nantinya sangat berpengaruh pada perusahaan. Hal ini terjadi karena kepuasan kerja yang didapatkan oleh setiap orang sangat berpengaruh pada sikap-sikap terhadap pekerjaannya.

Beberapa ahli memiliki definisi yang berbeda mengenai kepuasan kerja. Handoko mengartikan “kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan dalam memandang pekerjaannya”<sup>1</sup>. Jika seorang karyawan memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan, maka bisa dikatakan secara emosional karyawan tersebut puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

---

<sup>1</sup> T. Hami Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2011), h.193

Pandangan senada dikemukakan oleh Hasibuan yang menyatakan “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”<sup>2</sup>. Karyawan yang menyikapi pekerjaannya secara positif menunjukkan bahwa ia mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Namun karyawan yang memandang negatif pekerjaannya menunjukkan mereka mempunyai kepuasan kerja yang rendah.

Hal ini serupa dengan Greenberg dan Baron dalam Priansa yang mendefinisikan “kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka”<sup>3</sup>. Sikap positif pada karyawan harus dibina dengan baik, sedangkan sikap negatif hendaknya dihindari sedini mungkin karena akan berdampak pada pekerjaannya.

Berdasarkan tiga pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah suatu keadaan dimana sikap emosional seorang individu dalam memandang pekerjaannya dapat mencerminkan tingkat kepuasan kerja.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich, dan Donnely dalam Priansa. Mereka mengemukakan bahwa “kepuasan kerja ialah sikap seorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya”<sup>4</sup>. Dari pernyataan ini dapat dilihat bahwa kepuasan kerja seseorang bisa dinilai dari sikap seseorang. Jika

---

<sup>2</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h. 202

<sup>3</sup> Donni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 297

<sup>4</sup> *Ibid* h.291

yang terlihat adalah sikap yang positif, berarti orang tersebut merasakan yang namanya kepuasan kerja. Berbanding terbalik jika orang tersebut yang terlihat adalah sikap negatifnya.

Sementara itu hal senada dinyatakan Vecchio dalam buku Wibowo, “kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan”<sup>5</sup>. Cara setiap orang merasakan pekerjaannya dapat mengidentifikasi puas atau tidaknya orang tersebut terhadap pekerjaannya.

Definisi yang serupa pun dipaparkan oleh Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yukl dalam Wilson Bangun di mana “kepuasan kerja merupakan generalisasi dari sikap-sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya yang bermacam-macam”<sup>6</sup>. Pada umumnya, sebagian sikap dimiliki oleh pekerja dalam menganalisis dan mengevaluasi beberapa karakteristik pekerjaan dengan cara yang sama.

Dari pernyataan tiga ahli diatas, dapat dikatakan kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap, pemikiran, kecenderungan dan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dimilikinya.

Pada lingkup yang sama definisi kepuasan kerja dijelaskan oleh Davis dan Newstorm dalam Amiartuti Kusmaningtyas. Mereka mendefinisikan “kepuasan kerja sebagai seperangkat peraturan yang

---

<sup>5</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), h. 245

<sup>6</sup>Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012), h. 327

menyangkut tentang perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan berhubungan dengan pekerjaan mereka”<sup>7</sup>.

Schuler dan Jackson dalam Minar berpendapat “kepuasan kerja merupakan keadaan emosional seseorang yang menyenangkan dan tidak menyenangkan yang berkaitan dengan masalah keadilan”<sup>8</sup>.

Bahkan Robbins juga memiliki pandangan yang sama terkait pengertian kepuasan kerja. Menurutnya, “*job satisfaction is a general attitude toward one’s job, the difference between the amount of reward workers receive and the amount they believe they should receive*”<sup>9</sup>.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut, bisa dikatakan kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya dan menjadi selisih antara banyaknya penghargaan yang diterima oleh seseorang dengan banyaknya *output* yang seharusnya mereka terima. Sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional seseorang yang berkaitan dengan apa yang seharusnya mereka dapatkan dari pekerjaannya sebagai timbal balik dari apa yang mereka berikan dalam pekerjaannya.

---

<sup>7</sup> Amiartuti Kusmaningtyas, “Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol.4 No.1, 2013, h. 111.

<sup>8</sup> Demsi Minar, “Pengaruh Sistem Penggajian, Pengembangan, Karir, dan Kenaikan jabatan Terhadap kepuasan Kerja Karyawan”, *Jurnal Computech & bisnis*, Vol.3 No.1, 2009, h. 49.

<sup>9</sup> Robbins Stephen P., *Organizational Behavior* (terjemahan), (Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer, 2014), h. 139.

### 2.1.1.1 Teori Kepuasan Kerja

Dalam membahas lingkup kepuasan kerja, beberapa teori memaparkan alasan apa yang membuat sebagian pekerja lebih puas terhadap pekerjaannya. Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yukl menjelaskan dalam bukunya “beberapa teori yang lebih terbatas terdiri atas: (1) Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*), (2) Teori Keadilan (*Equity Theory*), (3) Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)”<sup>10</sup>

Pada teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*) ada dua penjabaran yang dikemukakan oleh Locke dan Porter. Locke mengatakan kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*) antara apa yang telah dianggap telah didapatkan dengan apa yang diinginkan. Di sisi lain Porter memiliki definisi kepuasan sebagai selisih dari banyaknya sesuatu yang seharusnya ada dengan banyaknya apa yang ada.

Selanjutnya Teori Keadilan (*Equity Theory*) yang merupakan variasi dari teori proses perbandingan sosial ini telah dikembangkan oleh Adam. Teori ini merinci kondisi-kondisi yang mendasari seorang pekerja akan menganggap fair dan masuk akal mengenai insentif dan keuntungan dalam pekerjaannya. Komponen utama dari teori ini adalah input, hasil, orang bandingan, dan keadilan dan ketidakadilan. Jika rasio hasil perbandingan input seorang pekerja adalah sama atau sebanding dengan rasio orang

---

<sup>10</sup> Kenneth N. Wexley, *op. cit.*, h. 130

bandingannya, maka suatu keadaan adil dianggap ada oleh para pekerja. Jika para pekerja menganggap perbandingan tersebut tidak adil, maka keadaan ketidakadilan dianggap ada.

Kemudian teori yang ketiga dikemukakan oleh Herzberg yaitu Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*). Pada teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan “dissatisfiers” atau “hygiene factors” dan yang lainnya dinamakan “satisfiers” atau “motivators”. Jika kebutuhan hygiene factors tidak terpenuhi, maka seseorang tidak akan puas.

Selain ketiga teori yang telah dijelaskan diatas, teori yang hampir serupa juga dijelaskan oleh Mangkunegara. Terdapat lima teori tentang kepuasan kerja, antara lain:

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*) yang telah dikembangkan oleh Adam dan memiliki tiga komponen, yaitu:
  - a. *Input*
  - b. *Outcome*
  - c. *Comparison person*
2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)
3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Multilment Theory*)
4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Theory*)
5. Teori Dua Faktor (*Two Factors Theory*)<sup>11</sup>

Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Multilment Theory*) dan Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Theory*) merupakan teori tambahan yang dikemukakan oleh Mangkunegara. Menurut Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Multilment Theory*), kepuasan kerja seorang

---

<sup>11</sup> A.A Anwar Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2013), h. 120-123.

pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Sedangkan menurut Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Theory*) kepuasan kerja pegawai tidak hanya bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi juga bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang para pegawai anggap sebagai kelompok acuan.

Berdasarkan penjabaran di atas, disintesisikan bahwa banyak teori yang membahas tentang kepuasan kerja. Diantaranya adalah teori Ketidakesesuaian (*Discrepacy Theory*), teori yang bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Kemudian Teori Keadilan (*Equity Theory*), teori yang merupakan hasil perbandingan antara input-outcome pegawai dengan pegawai lain yang dirasa seimbang sehingga kepuasan kerja tercapai.

Selanjutnya Teori Dua Faktor (*Two Factors Theory*) yaitu teori yang menjelaskan dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas. Lalu teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Multtilment Theory*) teori yang bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Teori yang terakhir adalah Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Theory*), teori yang sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan.

Berdasarkan penjabaran teori kepuasan kerja dari beberapa ahli diatas dapat disintesisikan alasan yang membuat seseorang puas terhadap pekerjaannya yaitu dari kondisi yang dirasakan oleh seorang pekerja

dimana ia memberikan segala kemampuannya dengan apa yang ia terima dari pekerjaannya tersebut dan hasil dari pekerjaannya mampu memenuhi keinginannya.

### 2.1.1.2 Dimensi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang diperoleh pada setiap karyawan tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Setiap karyawan mempunyai faktor yang berbeda dalam mendapatkan kepuasan kerja. Para ahli menyatakan bahwa faktor-faktor inilah yang disebut sebagai dimensi kepuasan kerja.

Menurut Luthans dalam M. Khaeron, salah satu ahli yang memaparkan tentang kepuasan kerja membagi dimensi kepuasan kerja menjadi enam dimensi, yaitu:

1. Pembayaran, seperti gaji/upah
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Keterampilannya, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja
4. Rekan kerja
5. Kenaikan jabatan pekerjaan
6. Kepenyelaaan (Supervisi)<sup>12</sup>

Setiap karyawan tentu menginginkan sistem upah yang adil yang berdasar pada tuntutan pekerjaannya, tingkat keterampilan, dan standar pengupahan. Kunci yang menghubungkan pembayaran dengan kepuasan ada pada persepsi keadilan pada pembayaran gaji yang lebih diutamakan dan sesuai dengan pekerjaannya. Pekerjaan itu sendiri merupakan faktor yang cenderung pada sukar atau tidaknya pekerjaan tersebut, selain

---

<sup>12</sup> M. Khaeron, Motivasi, "Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", *Jurnal Analisis Manajemen*, Vol. 4 No. 9, 2009, h. 35-36.

kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan dan juga perasaan yang beranggapan bahwa keahliannya dibutuhkan sehingga dapat menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut.

Keterampilan yang dimiliki pada setiap karyawan membuat pekerjaan menjadi lebih menantang. Pekerjaan yang kurang menantang dapat menimbulkan rasa bosan. Namun, tidak banyak juga karyawan yang menjadi frustrasi dan gagal dikarenakan pekerjaan yang memiliki banyak tantangan. Seseorang yang bekerja tidak terlepas akan adanya interaksi sosial. Memiliki rekan kerja yang ramah dan menyenangkan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kenaikan jabatan pekerjaan berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir.

Keadilan sistem kenaikan jabatan yang ditetapkan juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pada umumnya karyawan lebih suka mempunyai supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerja sama dengan bawahan. Hal itu juga dapat mempengaruhi adanya kepuasan kerja.

Hampir serupa dengan pemaparan Luthans, Robbins menjabarkan lima dimensi kepuasan kerja dalam Tilaar, Mekel, dan Traore sebagai berikut:

1. Pengakuan atau penghargaan
2. Kompensasi
3. Pekerjaan yang secara mental menantang
4. Kondisi kerja yang mendukung

### 5. Rekan kerja yang mendukung<sup>13</sup>

Pengakuan menjadi faktor penting yang berkaitan dengan kepuasan dan kekecewaan kerja. Pengakuan juga termasuk penghargaan terhadap prestasi, kepercayaan atas tugas yang diberikan serta kritik atas tugas yang dikerjakan. Setiap karyawan tentunya menginginkan sistem imbalan yang adil serta sejalan dengan peraturan dan dengan apa yang telah disepakati. Kepuasan kerja akan timbul dalam diri karyawan apabila yang diterima dirasa adil dan sesuai dengan beban pekerjaan yang diembannya.

Pada umumnya, karyawan memiliki kecenderungan menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang mereka miliki. Setiap karyawan tentu peduli dengan lingkungan kerjanya. Selain untuk kenyamanan pribadi, kondisi fisik kerja yang nyaman dan aman serta pemeberian fasilitas juga dapat memudahkan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Bagi sebagian karyawan, mempunyai rekan kerja yang ramah dapat mengisi kebutuhan akan interaksi sosialnya. Untuk itu, mempunyai hubungan baik dengan rekan kerja dapat saling mendukung satu sama lain dalam pencapaian kepuasan kerja.

Di lingkup yang sama, Lussier juga menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain:

#### 1. *The work it self* (Pekerjaan itu sendiri)

---

<sup>13</sup> Ricky Tilaar, Peggy A.Mekel, dan Rita N.Tarore, "Analisis Komitmen Organisasi, Pengembangan karir, dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja", *Jurnal EMBA*, Vol. 2 No. 3, 2014, h. 994.

2. *Pay* (Gaji)
3. *Supervision* (Pengawasan)
4. *Attitude toward work* (Sikap terhadap pekerjaan)
5. *Co-workers* (Rekan kerja)
6. *Growth and upward mobility* (Kesempatan untuk berkembang)<sup>14</sup>

Pekerjaan yang menarik dan menantang serta tidak membosankan membuat karyawan menikmati dan mencintai pekerjaannya sehingga dapat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerjanya. Pembayaran seperti gaji/upah merupakan faktor pemenuhan kebutuhan karyawan yang dianggap layak atau tidak. Pengawasan yang kurang tepat dapat mempengaruhi sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari perilaku seorang pemimpin membimbing bawahannya. *Attitude* karyawan dapat tercermin dari perilaku yang diberikan karyawan terhadap pekerjaannya.

Kepuasan karyawan tersebut dapat dikatakan tinggi apabila yang tercermin merupakan sikap positif, begitu pun sebaliknya. Sehingga sikap terhadap pekerjaan merupakan suatu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hubungan dengan rekan kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan hubungan antar sesama karyawan lain. Faktor kesempatan untuk berkembang dapat dikatakan sebagai kesempatan karyawan untuk mengembangkan karir di perusahaan.

Berdasarkan penjabaran para ahli di atas mengenai dimensi kepuasan kerja, dapat disintesis bahwa ada beberapa faktor penyebab yang

---

<sup>14</sup> Robert N Lussier, *Human Relation in Organization 9th Edition*, (New York: McGraw-Hill, 2015), p. 82.

mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, sikap terhadap pekerjaan, kenaikan jabatan, supervisi, kesempatan untuk berkembang dan rekan kerja. Kesesuaian pendidikan dan keterampilan, deskripsi pekerjaan, serta tingkat kesulitan pekerjaan dapat dijadikan sebagai indikator dari dimensi pekerjaan itu sendiri. Indikator dari dimensi gaji dapat ditentukan dari kecukupan gaji untuk pemenuhan kebutuhan dan keadilan gaji yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya. Kemudian sikap terhadap pekerjaan memiliki indikator yaitu perasaan terhadap pekerjaan, dan ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan. Kenaikan jabatan jabatan terhadap karyawan dapat menjadi indikator dari dimensi kenaikan jabatan. Selanjutnya, tanggapan terhadap saran bawahan dan pemberian bantuan termasuk ke dalam indikator dimensi supervisi. Mengembangkan karir dan potensi diri setiap karyawan ditentukan sebagai indikator dari dimensi kesempatan untuk berkembang. Dimensi terakhir adalah dimensi rekan kerja yang memiliki indikator antara lain kerjasama yang baik serta rekan kerja yang menyenangkan.

### **2.1.2 Lingkungan Kerja**

Setiap karyawan pastinya akan bersinggungan dengan lingkungan kerjanya baik secara fisik maupun non fisik. Pastinya lingkungan kerja akan berdampak juga terhadap pekerjaannya bahkan sampai pada tingkat kepuasan kerjanya. Oleh karena itu Lingkungan kerja harus didesain sebaik mungkin agar dapat terciptanya hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Menurut Lewa Subowo,

Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.<sup>15</sup>

Sementara itu Sihombing mendefinisikan “lingkungan kerja sebagai faktor-faktor yang ada diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi”.<sup>16</sup> Sedangkan menurut Nitisemito dalam Devi, yang menyatakan “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.<sup>17</sup> Begitu juga seperti yang dijelaskan oleh Ahyari bahwa “lingkungan kerja adalah lingkungan para karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari”.<sup>18</sup>

Berdasarkan penjabaran para ahli diatas dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah kondisi yang ada di sekitar para pegawai baik itu fisik maupun non fisik yang dapat memepengaruhi pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Selanjutnya pendapat Anogoro dan Adiyati yang dikutip oleh Wahyuningtyas, “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di

---

<sup>15</sup> Lewa, K, Subowo, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Sinergi:Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus on HR*, 2005

<sup>16</sup> Subagyo Amir, Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Self Efficacy* terhadap Komitmen Organisasi, *Orbith*, vol. 10, 2014

<sup>17</sup> Devi Kurniasari, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi, *Jurnal Ilmu Ekonomi*, volume 8, no 2, 2013

<sup>18</sup> Agus Ahyari, *Manajemen Produksi* (Yogyakarta: BPFE, 2012), h.128

sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya”.<sup>19</sup>

Sedangkan menurut Rivai mendefinisikan “lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri”.<sup>20</sup> Selanjutnya menurut Sedarmayanti mendefinisikan “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.<sup>21</sup>

Berdasarkan uraian para ahli diatas dapat diperoleh kesimpulan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan seperti sarana dan prasarana, alat perkakas dan bahan, metode kerja, dan pengaturan kerja baik itu individu maupun kelompok.

Menurut Mardiana mengartikan lingkungan kerja sebagai:

lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai.<sup>22</sup>

---

<sup>19</sup> Nadya Wahyuningtyas, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Kerja Karyawan”, *Skripsi*, Universitas Diponegoro, 2013, h.15

<sup>20</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik* (Jakarta : Rajawali Press, 2015), h.165.

<sup>21</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kinerja* (Bandung: Mandar Maju, 2009), h.21.

<sup>22</sup> Mardiana, *Manajemen Produksi* (Jakarta:Badan Penerbit IPWI, 2005) h.28

Berbeda dengan Mardiana, Schultz dalam Angga Saputra, lingkungan kerja diartikan sebagai:

Suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.<sup>23</sup>

Berdasarkan paparan teori mengenai lingkungan kerja yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja baik dalam bentuk lingkungan fisik (benda mati) maupun lingkungan non fisik (psikologis) yang dapat mempengaruhi diri tenaga kerja atau pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya.

#### **2.1.2.1 Dimensi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang baik pastinya sangat didambakan oleh karyawan. Lingkungan yang kondusif akan membuat karyawan nyaman dalam melaksanakan tugasnya. Beberapa ahli menjelaskan mengenai dimensi lingkungan kerja. Salah satunya adalah Mangkunegara yang menyatakan ada tiga dimensi lingkungan kerja, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik
2. Lingkungan kerja non fisik

---

<sup>23</sup> Angga Saputra., "Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi", *Skripsi*, 2011

### 3. Psikologis lingkungan kerja<sup>24</sup>

Lingkungan kerja fisik menyangkut tentang penataan ruang kerja yang baik, aman, sehat, dan bersih. Hal tersebut akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan tersebut. Selanjutnya lingkungan sosial, status sosial, hubungan kerja dalam perusahaan serta faktor sistem informasi termasuk dalam lingkungan kerja non fisik. Sementara rasa bosan, maupun letih dalam bekerja termasuk dalam psikologis lingkungan kerja.

Hal yang hampir serupa juga dijelaskan oleh Wursanto yaitu dimensi lingkungan kerja adalah:

1. Faktor fisik (*physical working environment*)
2. Faktor non fisik (*non physical working environment*)<sup>25</sup>

Secara garis besar, Wursanto menjelaskan bahwa lingkungan fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar lingkungan tempat kerja seperti gedung atau tempat kerja yang menarik, tersedianya fasilitas dan tempat kerja yang strategis. Dimana lingkungan kerja fisik yang bersinggungan langsung dengan karyawan seperti tata ruang, penerangan dan ventilasi. Sedangkan keadaan diluar kondisi fisik perusahaan, yang

---

<sup>24</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: Refika Aditama, 2010), h.105

<sup>25</sup> Wursanto, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi* (Yogyakarta: Andi, 2005), h.287.

menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja seperti perasaan aman pegawai, loyalitas pegawai, kepuasan kerja pegawai disebut dengan lingkungan kerja non fisik.

Senada dengan Wursanto, Sedarmayani juga menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai dua dimensi yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik
2. Lingkungan kerja non fisik<sup>26</sup>

Sedarmayanti turut menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja seperti penerangan, ventilasi, kebisingan, peralatan, toilet, sarana ibadah, kebersihan, dan keamanan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan komunikasi dan hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan disebut dengan lingkungan kerja non fisik.

Hal senada juga dijelaskan oleh Ahyari dalam Chaisunah yang membagi lingkungan kerja menjadi dua dimensi yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik
2. Lingkungan kerja non fisik<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> Sedarmayanti, *Dasar-dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran* (Bandung: Mandar Maju, 2001), h.21.

<sup>27</sup> Chaisunah dan Ani Muttaqiyathun, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya", *Jurnal*, Universitas Ahmad Dahlan, 2013. h. 5.

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung disebut dengan lingkungan kerja fisik. Secara langsung seperti meja, kursi, dan sebagainya. Secara tidak langsung seperti temperatur, kelembapan, sirkulasi, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna, dll.

Sedangkan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, berbagai macam fasilitas pelayanan seperti pelayanan makanan, pelayanan jaminan kesehatan disebut dengan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Berbeda dengan pendapat ahli diatas, menurut Sumaatmadja dalam Utomo lingkungan kerja terdiri atas:

1. Lingkungan alam
2. Lingkungan sosial
3. Lingkungan budaya<sup>28</sup>

Lingkungan fisik yang belum atau tidak dipengaruhi budaya manusia disebut sebagai lingkungan alam. Lingkungan alam meliputi cuaca, sinar matahari, dan sebagainya. Individu atau masyarakat sekitar dan segala

---

<sup>28</sup> Try Utomo, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Bhayangkara TK-I Raden Said Sukanto", *Skrripsi*, Universitas Negeri Jakarta, 2012, h.12.

aspek yang bertalian erat dengan kepribadian manusia, yang selalu mempengaruhi perkembangan manusia disebut sebagai lingkungan sosial.

Sebagai hasil cipta manusia dan segala hasil perbuatan serta tingkah laku manusia yang mempengaruhi perkembangan manusia yang ada di sekitarnya disebut sebagai lingkungan budaya. Lingkungan budaya meliputi peraturan, desain tata ruang, dan desain peralatan.

Berdasarkan uraian dari para peneliti dimensi lingkungan kerja terdiri atas dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Indikator dari lingkungan kerja fisik adalah penerangan, ventilasi, kebisingan, peralatan kerja, tata ruang, toilet, fasilitas kerja, dan kebersihan. Sedangkan indikator dari lingkungan kerja non fisik yaitu komunikasi dan hubungan dengan atasan.

#### **2.1.2.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Banyak penelitian mengenai hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian Putri Raudhatul Jannah “lingkungan kerja yang tidak kondusif, baik secara fisik maupun non fisik, maka pekerja tidak akan mampu bekerja secara optimal yang membuat kepuasan kerjanya menurun. Tetapi, jika lingkungan kerja kondusif, maka

beban kerja akan berkurang. Saat beban kerja berkurang, maka kepuasan kerja akan meningkat”.<sup>29</sup>

Sementara itu berdasarkan penelitian Daniel Yerlanda Krisyanto, “kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman, aman, dan menyenangkan bagi karyawan akan membuat mereka dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terus meningkat”.<sup>30</sup>

Berdasarkan hasil dari dua penelitian diatas lingkungan kerja mempunyai hubungan sebab akibat terhadap kepuasan kerja. Dimana lingkungan kerja yang kondusif, baik, aman, dan nyaman membuat beban kerja karyawan berkurang sehingga mereka dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik sehingga kepuasan kerja karyawan memungkinkan untuk meningkat

### 2.1.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan, digunakan terutama untuk memotivasi pekerja agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin kerja bermanfaat mendidik pekerja untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan

---

<sup>29</sup> Putri Raudhatul Jannah, “*Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru SMP di Kelurahan Kebon Pala Jakarta Timur*”, jurnal improvement in pendidik, SMP dan MTs, Vol. 1 Edisi 1, Universitas Negeri Jakarta, 2014, h.2.

<sup>30</sup> Daniel Yerlanda Krisyanto, “*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus Karyawan Departemen Produksi Bagian Paper machine pada PT. Surya Zig Zag Cigarette Paper Manufacture Kediri – Jawa Timur)*”, Thesis, STIE Mangkunegara, 2009, h. 98

yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. A.A Anwar Prabu Mangkunegara “disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.<sup>31</sup>

Sementara itu menurut T. Hani Handoko “disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi”.<sup>32</sup> Pendapat lain seperti Mathis dan Jackson dalam Didit Darmawan mengemukakan “disiplin kerja merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan organisasi”.<sup>33</sup>

Berdasarkan pendapat tiga ahli diatas dapat disimpulkan disiplin kerja adalah kegiatan manajemen dalam rangka memperteguh pedoman organisasi dan menjalankan standar organisasi sehingga peraturan organisasi dapat ditegakkan.

Menurut Nitisemito dalam Didit darmawan mengatakan “disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis”.<sup>34</sup> Berbeda dengan Veithzal Riva’i dalam Hartatik yang mendefinisikan,

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan

---

<sup>31</sup> A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014), h.129

<sup>32</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua* (Yogyakarta: BPFE, 2010), h.208

<sup>33</sup> Didit Darmawan, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (Surabaya: Pena Semesta 2013) h. 41

<sup>34</sup> *Ibid.*, h.41

kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.<sup>35</sup>

Senada dengan Riva'i, Hadad Nawawi menyatakan,

Disiplin kerja adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari.<sup>36</sup>

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Dessler bahwa “disiplin kerja adalah satu prosedur yang mengoreksi atau menghukum seorang bawahan karena melanggar aturan atau prosedur”.<sup>37</sup>

Berdasarkan pendapat empat ahli diatas dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh manajer dalam mengoreksi bawahannya sehingga mencegah pelanggaran disiplin kerja sehingga sikap dan tingkah laku bawahannya sesuai dengan peraturan dan norma yang diberlakukan.

Sementara itu I.G Wursanto memberikan definisi mengenai “disiplin kerja yaitu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma dan aturan-aturan yang telah ditetapkan”<sup>38</sup>. Sedangkan disiplin kerja menurut Pandji Anogara diartikan sebagai “sikap karyawan yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala

---

<sup>35</sup> Indah Puji Hartatik, *Buku Praktis Mengembangkan SDM* (Yogyakarta: Laksana, 2014) h.183

<sup>36</sup> Hadad Nawai, *Manajemen Stratejik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2012) h. 104

<sup>37</sup> Garry Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 2* (Jakarta: Indeks, 2013), h. 275

<sup>38</sup> I.G Wursanto, *Manajemen Kepegawaian 2 Cetakan Keempatbelas*, (Yogyakarta: Kanisius, 2011) h. 108

peraturan dalam bekerja yang telah ditentukan oleh perusahaan”<sup>39</sup>. Hal serupa dikatakan Gauzali Syadam mendefinisikan “disiplin kerja merupakan sikap kesediaan karyawan dalam bekerja untuk mematuhi atau menaati segala norma dan peraturan yang berlaku di perusahaan”<sup>40</sup>

Berdasarkan tiga pendapat ahli diatas dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan secara sukarela senantiasa berkehendak untuk mengikuti segala aturan kerja yang berlaku di perusahaan.

Dari uraian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin kerja yang tinggi para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

### **2.1.3.1 Macam-Macam Disiplin Kerja**

Setiap perusahaan senantiasa menginginkan tegaknya disiplin kerja dalam diri setiap karyawannya karena disiplin kerja dapat membangun kandasannya yang kuat guna mencapai tujuan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Beberapa ahli menjelaskan mengenai macam-macam disiplin kerja. Salah satunya adalah Mangkunegara yang menyatakan ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu:

---

<sup>39</sup> Pandji Anogara, Manajemen Bisnis, (Jakarta:Rineka Cipta, 2010), h.178

<sup>40</sup> Gauzali Syadam, Jurnal Economic resources Vol. 11 No. 30, Februari, 2010, h. 15-24

1. Disiplin Preventif
2. Disiplin Korektif<sup>41</sup>

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin. Disiplin preventif pada karyawan dilakukan oleh perusahaan dengan memberikan pemahaman *Standart Operation Procedure* (SOP) dan tata tertib. Sedangkan disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif perusahaan lebih mengarah kepada koreksi kesalahan seorang karyawan dengan memberitahukan kesalahan karyawan, memberikan teguran, dan bimbingan kepada karyawan.

Sedangkan menurut Ahmad Tohardi disiplin kerja itu dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. Disiplin terhadap waktu
2. Disiplin terhadap tingkah laku dan perbuatan<sup>42</sup>

Pada disiplin terhadap waktu karyawan patuh terhadap ketetapan waktu, seperti masuk kerja tepat waktu ataupun masuk lebih awal dari waktu yang ditentukan. Sedangkan disiplin terhadap tingkah laku dan perbuatan dapat

---

<sup>41</sup> A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014) h.129

<sup>42</sup> Ahmad Tohardi, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Mandar Maju, 2016), h.394

dilihat dari patuhnya karyawan terhadap peraturan dan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut.

Sementara G.R. Terry menjelaskan macam-macam disiplin kerja menjadi dua macam, yaitu:

1. *Self Discipline*

2. *Command Discipline*<sup>43</sup>

*Self discipline* timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku. Sedangkan *command discipline* tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan atau ancaman orang lain. Dalam setiap perusahaan, yang diinginkan pastilah jenis disiplin kerja yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Namun, kenyataan selalu menunjukkan disiplin kerja lebih banyak disebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar.

Sementara itu T. Hani Handoko mempunyai pandangan yang sama dengan Mangkunegara namun dengan menambahkan satu macam lagi. Menurut Handoko macam-macam disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Preventif

2. Disiplin Korektif

3. Disiplin Progresif<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> George R. Terry, *Dasar-Dasar Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014) h. 218

Disiplin preventif lebih mengarah kepada upaya perusahaan untuk mencegah karyawannya melakukan pelanggaran disiplin kerja. Perusahaan melakukannya dengan cara memberikan pemahaman mengenai *Standart Operation Procedure* (SOP), tata tertib dan nilai-nilai perusahaan. Sementara itu disiplin korektif, perusahaan memberlakukan pendisiplinan kerja setelah karyawan melakukan pelanggaran disiplin kerja. Langkah yang ditempuh dalam disiplin korektif yaitu memberitahukan kesalahan karyawan, memberikan teguran dan bimbingan. Sedangkan disiplin progresif dilakukan oleh perusahaan saat karyawan secara berulang melakukan pelanggaran disiplin kerja. Pada tahap ini perusahaan sudah mulai keras kepada karyawan dengan memberikan peringatan baik lisan maupun tulisan, memberikan sanksi sampai pemecatan sebagai jalan terakhir.

Berdasarkan sintesis yang peneliti pahami dari empat ahli tersebut disiplin kerja secara umum terbagi menjadi tiga macam yaitu disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif.. Disiplin terhadap waktu, tingkah laku dan perbuatan serta *self discipline* sama dengan preventif discipline karena disiplin tersebut berasal dari diri karyawan itu sendiri. Dimana preventif discipline berasal dari kesadaran diri karyawan. Sedangkan *command discipline* sama dengan progresif discipline karena lebih kepada pemaksaan terhadap karyawan agar mematuhi aturan yang berlaku.

---

<sup>44</sup> Handoko, T.Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta:BPFE, 2012) h. 208

### 2.1.3.2 Dimensi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan. Disiplin kerja menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat karyawan mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan.

Dimensi disiplin kerja dalam penelitian ini peneliti sintesiskan dari macam-macam disiplin kerja yang sudah dipaparkan oleh para ahli di sub bab sebelumnya. Peneliti menyimpulkan sintesisi dimensi disiplin kerja berdasarkan pendapat T. Hani Handoko yaitu:

1. Disiplin Preventif
2. Disiplin Korektif
3. Disiplin Progresif<sup>45</sup>

Pada disiplin preventif perusahaan berupaya mencegah terjadinya pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawannya. Upaya tersebut bisa melalui sosialisasi SOP (Standar Operasional Perusahaan), nilai-nilai perusahaan, dan tata tertib<sup>46</sup>. SOP bertujuan agar karyawan memahami proses dan alur kerjanya. Selanjutnya yaitu dengan menanamkan nilai-nilai perusahaan sehingga ada rasa memiliki terhadap perusahaan. Sehingga karyawan dengan sendirinya patuh terhadap aturan perusahaan. Selain SOP dan nilai-nilai perusahaan, pentingnya

---

<sup>45</sup> *Ibid.*, p. 208

<sup>46</sup> *Ibid.*, p. 208

pemahaman tata tertib pada karyawan juga bisa mencegah pelanggaran disiplin kerja.

Pada disiplin korektif, perusahaan bertindak setelah terjadinya pelanggaran disiplin kerja. Disiplin korektif lebih kepada mengkoreksi kesalahan yang dilakukan karyawan. Upaya yang dilakukan perusahaan yaitu dengan memberitahukan kesalahan, teguran, dan bimbingan<sup>47</sup>. Dengan memberitahukan kesalahan yang diperbuat karyawan, mereka menjadi tahu kesalahannya dimana dan diharapkan oleh perusahaan bisa memperbaikinya.

Apabila kesalahan masih terjadi pada karyawan maka perusahaan akan memberikan teguran, hal ini dilakukan agar karyawan mau memperbaiki kesalahannya. Jika teguran belum efektif maka langkah selanjutnya adalah bimbingan. Dalam bimbingan nantinya akan terjadi dialog antara karyawan dan atasan dimana keduanya akan berbicara mengenai kendala apa yang menyebabkan karyawan melakukan pelanggaran secara berulang. Nantinya akan mencari titik temu dan jalan keluar dari permasalahan tersebut.

Pada disiplin progresif, upaya yang dilakukan perusahaan sudah mulai tegas. Setelah tahap bimbingan karyawan masih melakukan pelanggaran disiplin kerja secara terus menerus maka diambil langkah yaitu peringatan,

---

<sup>47</sup> *Ibid.*, p. 209

sanksi, dan pemecatan<sup>48</sup>. Peringatan yang diberikan bisa berupa secara lisan maupun tulisan, dimana nantinya akan memaksa karyawan untuk kembali patuh kepada aturan perusahaan. Selanjutnya sanksi, apabila melalui peringatan tidak membuat karyawan mengubah disiplinnya maka sanksi dapat diberikan. Sanksi bisa berupa surat peringatan, penurunan jabatan, pemotongan gaji, mutasi, dan pencabutan tunjangan. Apabila sanksi masih belum efektif dalam membangun disiplin kerja karyawan maka upaya yang dilakukan adalah melakukan pemecatan. Hal ini dilakukan agar perilaku pelanggaran disiplin kerja karyawan tidak tertular ke karyawan lain.

### **2.1.3.3 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan dalam Dian Mardono, “disiplin dalam bekerja merupakan faktor yang harus dimiliki pula oleh pegawai yang menginginkan tercapainya kepuasan dalam pekerjaannya. Disiplin kerja dapat berupa ketepatan waktu dalam kerja, ketaatan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, serta pemanfaatan sarana secara baik. Dengan adanya disiplin akan meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan yang tinggi ini akan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih produktif sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga dengan disiplin kerja yang tinggi

---

<sup>48</sup> *Ibid.*, p. 209

dari pegawai, maka akan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni dan akan mampu merasakan kepuasan dalam bekerja”<sup>49</sup>

Berdasarkan jurnal dari Dian Mardono salah satu kunci kepuasan kerja didapat oleh karyawan adalah melalui disiplin kerja yang tinggi. Dengan disiplin kerja tersebut akan berimbas kepada hasil kerja yang diperolehnya. Dan hal itu akan berdampak kepada kepuasan kerja seorang karyawan.

## 2.2 Review Penelitian yang Relevan

1. **Dr. Ganesh Salunke dengan judul “Work Environment and its Effect on Job Satisfaction in Cooperative Sugar Factories in Maharashtra, India” Abhinav International Monthly Refereed Journal of Research in Management and Technology Volume 4 Nomor 5 2015. ISSN 2320-0073. Savitribai Phule Pune University.** Penelitian ini merupakan upaya untuk mempelajari lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan di pabrik gula koperasi di daerah Maharashtra, India dengan menggunakan metode Statistical test chi-square. Populasi untuk penelitian ini sebesar 850 karyawan. Berdasarkan uji yang dilakukan diketahui bahwa nilai tabel chi-square sebesar 9,49 sementara nilai hitung chi-square sebesar 358,75 dengan degree of freedom 1 dan level signifikansi sebesar 5%. Hasil analisa yang

---

<sup>49</sup> Dian Mardono, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 3 No. 3, STIESIA Surabaya, 2014, h.8

diperoleh dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. **Eun Jung Lee dan Punghoi Cha dengan judul “Effect of Work Environment and Resilience on Job Satisfaction and Organisational Commitment of Social Workers in Juvenile Reformatory Schools” Journal of Science and Technology Volume 8 Nomor 360-366 2015. ISSN 0974-6846. Baekseok University.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis karakteristik lingkungan kerja dan ketahanan pekerja sosial di sekolah asrama remaja dan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi hierarki dengan SPSS 18.0 sementara sampel yang diambil adalah 72 pekerja sosial di sekolah asrama remaja. Hasil analisis seperti faktor lingkungan kerja organisasi memiliki efek yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi pekerja sosial. Namun, lingkungan kerja peran tidak memiliki dampak yang signifikan pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi mereka.
3. **Yona Arina dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Yamaha Siteba Padang” Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Taman Siswa Padang, Padang. Skripsi 2015.** Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara satu per satu dan secara bersamaan terhadap

kepuasan kerja karyawan pada CV. Yamaha Siteba Padang. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan cara angket dan studi kepustakaan. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F. Penelitian yang dilakukan menghasilkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Yamaha Siteba Padang karena nilai t hitung (3,055) > t tabel (2,064) pada *level of significant* 0,05. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. Yamaha Siteba Padang karena nilai t hitung (2,298) > t tabel (2,064) pada *level of significant* 0,05. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Yamaha Siteba Padang karena nilai F hitung (45,465) > F tabel 93,42) pada *level of significant* 0,05.

4. **Julian Nur, Drs. Pamasang S. Siburian, M. Agr dan Robiansyah, SE, M.Sc dengan judul “Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kaltim” Vol 1, No 1 (2013) Publikasi Ilmiah. Universitas Mulawarman.** Penelitian ini mengambil objek Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh jumlah pegawai objek Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur yang

berjumlah 58 orang. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data menggunakan sensus. Sehingga pengambilan sampel dalam penelitian ini berjumlah 58 orang. Skala yang digunakan adalah skala likert dan alat analisis linier berganda yang dioperasikan menggunakan SPSS Versi 16. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa nilai yang didapatkan dari hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel Hubungan Interpersonal ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil persamaan regresinya adalah  $Y = 1,670 + 0,163 X_1 + 0,425 X_2$ . Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja juga berpengaruh baik secara parsial maupun simultan dengan Kepuasan Kerja. Sedangkan nilai adjusted  $R^2$  dalam penelitian ini sebesar 33,6%.

5. **Danang Indra Putranto, Sri Suryoko dan Handoyo Djoko W.** Dengan judul “Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kimia Farma Plant Semarang” **Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Volume 2 Nomor 1 2013. Universitas Diponegoro.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh komunikasi internal, kompensasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kimia Farma Plant Semarang. Tipe penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Hipotesis yang diajukan yaitu bahwa komunikasi internal ( $X_1$ ), kompensasi kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

(Y).Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, studi kepustakaan. Jumlah responden sebanyak 95 orang dan semua anggota populasi dijadikan responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda dengan alat bantu program SPSS 17 *for Windows*. Kesimpulan dari penelitian ini adalah komunikasi internal tergolong baik, kompensasi kerja tergolong layak, lingkungan kerja tergolong baik, dan kepuasan kerja karyawan pada PT Kimia Farma Plant Semarang tinggi. Hasil pengujian dengan SPSS menunjukkan bahwa komunikasi internal, kompensasi kerja, dan lingkungan kerja, berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial. Nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 79,10% menunjukkan bahwa komunikasi internal, kompensasi kerja dan lingkungan kerja memberi pengaruh sebesar 79,10% terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan sisanya 20,90% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak diamati.

6. **Dian Mardiono dan Supriyatin dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Graha Megaria Sutos di Surabaya” jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 3 Nomor 3 2014. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Graha Megaria Sutos di Surabaya baik secara simultan dan parsial, serta untuk menguji manakah

yang dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan PT Graha Megaria Sutos di Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah *causal comparative*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Graha Megaria Sutos di Surabaya, pemilihan sampel menggunakan metode *simple random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 79 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai signifikansi F sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$ , sehingga motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; (2) Pengujian hipotesis secara parsial nilai signifikansi variabel motivasi sebesar 0,000 dan nilai signifikansi variabel disiplin kerja  $0,000 < \alpha 0,05$ , sehingga variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; (3) Hasil perhitungan koefisien determinasi parsial variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah motivasi karena mempunyai nilai koefisien determinasi parsialnya paling besar yaitu sebesar 0,3867.

7. **Ahmad Faisal dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT KAI (Persero)” Program Studi S1 Manajemen Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama, Bandung. Skripsi 2014.** Penelitian ini bertujuan untuk mencari bukti empirik yang mendukung dugaan motivasi

dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah 150 karyawan divisi SDM dan Operasional PT KAI (Persero). Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung dan penelitian kepustakaan yang diperoleh melalui wawancara dan pengumpulan data internal perusahaan serta referensi yang relevan. Penelitian ini menggunakan model analisis faktor, analisis reliabilitas, analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini diketahui F sebesar 265,592 dengan tingkat signifikansi yang dihasilkan adalah sebesar 0,000 ( $\leq \alpha = 0,05$ ), yang berarti dapat disimpulkan bahwa model ini, motivasi dan disiplin kerja mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja di PT KAI (Persero). Berdasarkan analisis uji regresi dapat dilihat nilai adjusted  $R^2$  sebesar 0,783 menunjukkan bahwa dalam model regresi motivasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan 78,3% varians karyawan, sedangkan sisanya yaitu sebesar 21,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

8. **Pricilya E.B. Wuysang dan Hendra N. Tawas dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan KFC Bahu Mall Manado” Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 Nomor 1 2016. Universitas Sam Ratulangi.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pricilya E.B. Wuysang dan Hendra N.

Tawas dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KFC Bahu Mall Manado. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Hasil penelitian secara simultan Disiplin Kerja, Perilaku Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan KFC Bahu Mall Manado dengan nilai  $F_{hitung} 18,456 > F_{tabel} 2,950$ , sedangkan nilai adjusted  $R^2$  sebesar 64,9%.

9. **Mauritz D.S. Lumentru dan Lucky O.H. Dotulong dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sulut Cabang Airmadidi” Jurnal EMBA Volume 3 Nomor 1 2015. ISSN 2303-1174. Universitas Sam Ratulangi.** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Sulut Cabang Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT Bank Sulut Cabang Airmadidi. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh, dengan mengambil seluruh sampel sebanyak 68 responden. Metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi sebesar  $0,008 < \alpha (0,05)$ .

10. **Hermansyah dan Sri Indarti dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT Peputra Supra Jaya Pekanbaru” Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Volume 7 Nomor 2 2015. Universitas Riau.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan Karyawan PT Peputra Supra Jaya Pekanbaru. Dalam penelitian ini, populasi Karyawan PT Peputra Supra Jaya Pekanbaru berjumlah 173 orang. Sedangkan sampelnya sebesar 63 orang karyawan. Data yang dikumpulkan dalam bentuk data kuantitatif dan kualitatif yang terdiri atas data primer dan data sekunder. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0,284 atau 24,8% dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0,355 atau 35,5%. Sedangkan secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai  $F_{hitung} 5,837 > F_{tabel} 4,00$ .

Tabel 2.1

## Review Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Lingkungan	Disiplin	Kepuasan
		Kerja	Kerja	Kerja
1	Jurnal Dr. Ganesh Salunke (2015) "Work Environment and its Effect on Job Satisfaction in Cooperative Sugar Factories in Maharashtra, India" Abhinav International Monthly Refereed Journal of Research in Management and Technology. ISSN 2320-0073. Savitribai Phule Pune University.	√	-	√
2	Jurnal Eun Jung Lee dan Punghoi Cha (2015) "Effect of Work Environment and Resilience on Job Satisfaction and Organisational Commitment of Social Workers in Juvenile Reformatory Schools" Journal of Science and Technology. ISSN 0974-6846. Baekseok University.	√	-	√
3	Skripsi Yona Arina (2015) "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Yamaha Siteba Padang" Fakultas Ekonomi Universitas Taman Siswa Padang.	√	√	√
4	Jurnal Julian Nur, Drs. Pamasang S. Siburian, M. Agr dan Robiansyah, SE, M.Sc (2013) "Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kaltim" Vol 1, No 1 (2013) Publikasi Ilmiah.	√	-	√
5	Jurnal Danang Indra Putranto, Sri Suryoko dan Handoyo Djoko W. (2013) "Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kimia Farma Plant Semarang" Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Volume 2 Nomor 1.	√	-	√

6	Jurnal Dian Mardiono dan Supriyatin (2014) "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Graha Megaria Sutos di Surabaya" Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 3 Nomor 3.	-	√	√
7	Skripsi Ahmad Faisal (2014) "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT KAI (Persero)" Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama, Bandung.	-	√	√
8	Jurnal Pricilya E.B. Wuysang dan Hendra N. Tawas (2016) "Pengaruh Disiplin Kerja, Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan KFC Bahu Mall Manado" Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 Nomor 1.	-	√	√
9	Jurnal Mauritz D.S. Lumentru dan Lucky O.H. Dotulong (2015) "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sulut Cabang Airmadidi" Jurnal EMBA Volume 3 Nomor 1 2015. ISSN 2303-1174.	√	√	√
10	Jurnal Hermansyah dan Sri Indarti (2015) "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT Peputra Supra Jaya Pekanbaru" Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Volume 7 Nomor 2 2015.	-	√	√

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2016

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Setelah mempelajari teori-teori yang mendukung variabel yang akan diteliti, maka dapat disampaikan hubungan-hubungan antar variabel. Penelitian ini mempunyai tiga variabel yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Dua variabel bebas yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin

kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikat dari penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

Kepuasan karyawan merupakan tingkat perasaan seseorang mengenai suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Dengan diperhatikannya kepuasan kerja karyawan maka karyawan akan menunjukkan sikap positif yang menunjang pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Setiap organisasi atau perusahaan tentunya mempunyai lingkungan kerja yang berbeda. Perbedaan tersebut bisa berupa dari kondisi fisik lingkungan kerja seperti fasilitas atau pun hal lain yang tersedia di organisasi itu. Selain itu terdapat juga perbedaan pada kondisi non fisik lingkungan kerja seperti hubungan antar karyawan maupun hubungan karyawan dengan atasan. Hal ini memungkinkan lingkungan kerja dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Maka dapat disimpulkan lingkungan kerja yang nyaman nantinya akan berpengaruh pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman akan mengakibatkan turunnya kepuasan kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang terhadap organisasinya. Disiplin dalam bekerja merupakan faktor yang harus dimiliki oleh karyawan yang menginginkan tercapainya kepuasan dalam pekerjaannya. Disiplin kerja dapat berupa ketepatan waktu dalam bekerja, ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di organisasinya, serta pemanfaatan sarana secara baik.

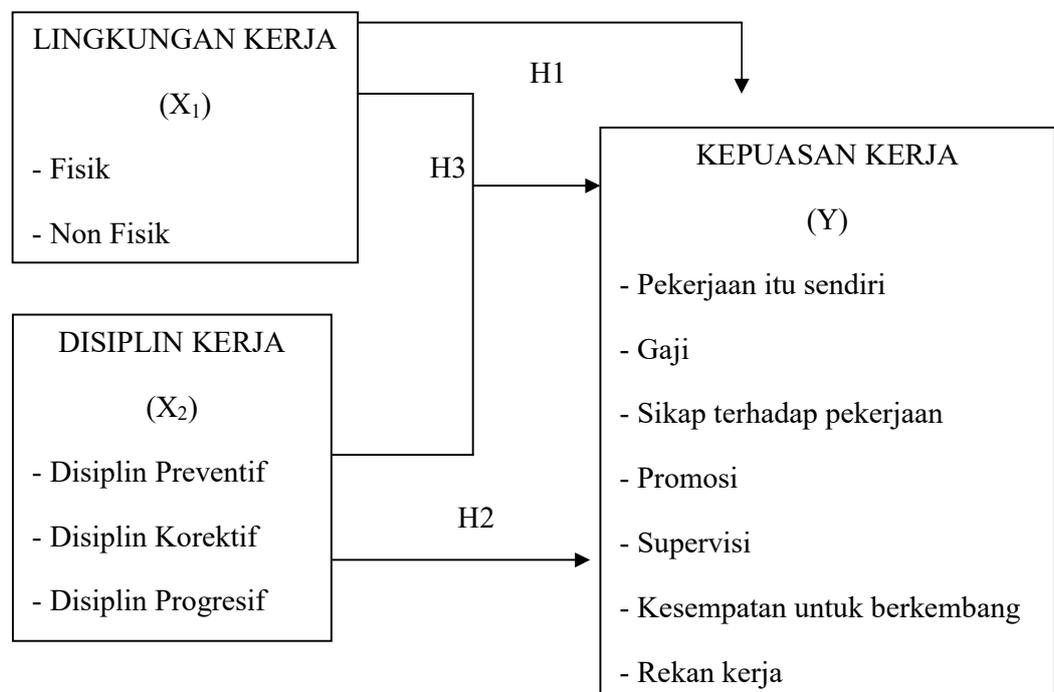
Berdasarkan review penelitian terdahulu terdapat dua penelitian yang meneliti variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut dilakukan oleh Yona Arina pada tahun 2015 dan Mauritz D.S. Lumentru dan Lucky O.H. Dotulong 2015. Hasil penelitian mereka, untuk variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Untuk variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja terdapat empat penelitian yang meneliti variabel tersebut. Yaitu Ganesh Salunke, Eung Jun Lee, Julian Nur, dan Danang Indra Putranto. Hasil dari penelitian mereka menunjukkan tingkat hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja kuat dan positif. Berarti semakin nyaman karyawan terhadap lingkungan kerjanya maka semakin puas mereka terhadap pekerjaannya.

Sedangkan untuk variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja terdapat empat penelitian yang meneliti variabel tersebut. Yaitu Mardiono, Ahmad Faisal, Pricilya, dan Hermansyah. Hasil dari penelitian mereka menunjukkan tingkat hubungan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yang

kuat dan positif. Berarti semakin disiplin seorang karyawan berarti kepuasan kerjanya telah terpenuhi.

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka dapat dijelaskan dalam penelitian ini, kepuasan kerja (Y) merupakan variabel terikat, yang dipengaruhi oleh dua variabel bebas, yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ). Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti menggambarkan model penelitian sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
Model Penelitian

## 2.4 Perumusan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1:

Ho : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Kijang Mas.

Ha : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Kijang Mas.

Hipotesis 2:

Ho : Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Kijang Mas.

Ha : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Kijang Mas.

Hipotesis 3:

Ho : Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dinyatakan tidak layak menjelaskan fenomena kepuasan kerja di CV Kijang Mas.

Ha : Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dinyatakan layak menjelaskan fenomena kepuasan kerja di CV Kijang Mas.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian**

##### **3.1.1 Profil Perusahaan**

Kijang Mas didirikan oleh seorang pengusaha asal Tasikmalaya yang bernama Mumuh Muchlis, berdiri pada tahun 1999. Lalu seiring berjalannya waktu, Kijang Mas menjelma menjadi sebuah unit usaha dalam bentuk sebuah persekutuan Komanditer atau CV. Pada tanggal 28 Desember tahun 2004 resmi menjadi sebuah usaha berbentuk persekutuan komanditer dan menjadi anggota di Kamar Dagang dan Industri (KADIN) pada tahun 2005 sampai sekarang.

CV Kijang Mas adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan dan jasa. Jenis barang yang dijual adalah alat tulis kantor, pakaian jadi, dan aneka snack. Semua produknya dipasok ke berbagai pedagang besar maupun ke beberapa perusahaan yang menjadi mitranya. CV Kijang Mas berlokasi di jalan Gaga Utama, Kalideres Jakarta Barat. Visi dari perusahaan ini adalah:

1. Menjadi perusahaan komanditer terkemuka di Indonesia dengan skala internasional.
2. Menjadi perusahaan yang memiliki produk berkualitas dan memberikan nilai-nilai positif melalui desain dalam setiap produknya.

Sedangkan Misi dari CV Kijang Mas adalah:

1. Menghasilkan produk terbaik yang bernilai tinggi, berkualitas dan ramah terhadap lingkungan.
2. menjadi perusahaan penyumbang devisa negara melalui kegiatan ekspor.
3. Menciptakan kepuasan pelanggan dalam setiap kinerja perusahaan dengan memperhatikan sumber daya yang berkualitas.
4. Memberikan manfaat positif bagi lingkungan sekitar perusahaan dengan membuka lapangan pekerjaan baru.

### **3.1.2 Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan CV Kijang Mas yang beralamat di Jalan Gaga Utama Nomor 26 Kecamatan Kalideres, Jakarta Barat. Adapun waktu pelaksanaan penelitian dimulai pada bulan Maret 2016 sampai dengan selesai.

### **3.1.3 Target Penelitian**

Berdasarkan judul penelitian yang sudah ditentukan dan permasalahan yang telah diidentifikasi peneliti pada bab 1, maka objek yang akan diteliti pada penelitian adalah seluruh staf karyawan CV Kijang Mas. Adapun hal yang akan diteliti adalah pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

### **3.2 Metode penelitian**

Pada penelitian ini peneliti menggunakan dua metode penelitian, yaitu metode penelitian deskriptif dan metode penelitian eksplanatori. Di dalam

bukunya, Sugiyono mendefinisikan “penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain.”<sup>50</sup> Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Kemudian di dalam bukunya, Umar menjelaskan mengenai metode penelitian eksplanatori, (*explanatory research*) adalah “penelitian yang membuktikan adanya sebab akibat dan hubungan yang mempengaruhi atau dipengaruhi dari dua atau lebih variabel yang diteliti.”<sup>51</sup> Penelitian eksplanatori dilakukan dengan metode studi kepustakaan dari sumber-sumber yang terpercaya seperti dari buku, jurnal-jurnal *online*, surat kabar, dan media cetak atau media *online* lainnya yang dianggap terpercaya untuk memberikan informasi yang berkaitan dengan penelitian. Namun secara khusus, penelitian ini menerapkan metode atau desain penelitian kausal yang mencoba menganalisis dan menggambarkan pengaruh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Kijang Mas.

### 3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Adapun variabel independen yang ditentukan

---

<sup>50</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 2010), h.11

<sup>51</sup> Husen Umar, *metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h.33

yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependennya yaitu kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Operasionalisasi variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1

## Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pertanyaan	Skala
<b>Lingkungan Kerja (<math>X_1</math>)</b> Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Dimensi lingkungan kerja adalah lingkungan fisik dan non fisik. Wursanto (2005), Sedarmayanti (2001), Mangkunegara (2005)	1. Fisik	1. Penerangan 2. Ventilasi 3. Kebisingan 4. Peralatan Kerja 5. Tata Ruang 6. Toilet 7. Fasilitas Kerja 8. Kebersihan	1 2 3 4 5 6 7 8	Likert
	2. Non Fisik	1. Komunikasi 2. Hubungan dengan atasan	9 10	Likert
<b>Disiplin Kerja (<math>X_2</math>)</b> suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin kerja yang tinggi para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Dimensi disiplin kerja adalah disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif. Handoko (2012), Mangkunegara (2010), Tohardi (2002), Terry (2003)	1. Disiplin Preventif	1. SOP 2. Nilai-nilai Perusahaan 3. Tata Tertib	11, 12 13 14, 15, 16	Likert
	2. Disiplin Korektif	1. Pemberitahuan 2. Teguran 3. Bimbingan	17 18, 19 20, 21	Likert
	3. Disiplin Progresif	1. Peringatan 2. Sanksi 3. Pemecatan	22, 23 24, 25 26	Likert

<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>  Sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya dan menjadi selisih antara banyaknya penghargaan yang diterima oleh seseorang dengan banyaknya <i>output</i> yang seharusnya mereka terima. Dimensi Kepuasan kerja yaitu : pekerjaan itu sendiri, gaji, sikap terhadap pekerjaan, promosi, supervisi, kesempatan untuk berkembang, dan rekan kerja.  Robbins (2006:139) Lussier (2010:82) Luthans (2010:35-36)	1. Pekerjaan itu Sendiri	1. Sesuai dengan pendidikan 2. Sesuai dengan keterampilan 3. Deskripsi pekerjaan 4. Tingkat kesulitan pekerjaan	27 28 29 30	Likert
	2. Gaji	1. Kecukupan gaji untuk pemenuhan kebutuhan 2. Keadilan pembayaran gaji	31 32	Likert
	3. Sikap terhadap Pekerjaan	1. Perasaan terhadap pekerjaan 2. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan	33 34	Likert
	4. Promosi	1. Kenaikan jabatan	35	Likert
	5. Supervisi	1. Tanggap terhadap saran bawahan 2. Memberi arahan	36 37	Likert
	6. Kesempatan untuk Berkembang	1. Mengembangkan karir 2. Mengembangkan potensi diri	38 39	Likert
	7. Rekan Kerja	1. Kerjasama yang baik 2. Rekan kerja yang baik 3. Hubungan baik	40 41 42	Likert

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

Menurut Zikmund, penggunaan kategori yang tepat adalah antara 1 sampai minimal 3 dan maksimal 9. Penggunaan kategori yang terlalu banyak (misalnya sampai 9 kategori) seringkali membingungkan responden, sedangkan dengan jumlah kategori sedikit (misalnya hanya 2 kategori) membuat responden tidak leluasa mengungkapkan penilaiannya dan menjadi terpaksa memilih karena tidak ada pilihan lain yang lebih cocok.<sup>52</sup>

<sup>52</sup> Istijanto, *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005), hh. 89-90.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala interval dengan metode likert 1-4. Penggunaan metode likert didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan berdasarkan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang diukur.<sup>53</sup> Dalam skala likert, skor dari respon yang ditunjukkan oleh responden dijumlahkan dan jumlah ini merupakan total skor, yang kemudian ditafsirkan sebagai respon dari responden.

Skala yang digunakan berbentuk likert 1-4. Penggunaan kategori dalam skala karena dipandang bisa mewakili dengan baik tingkat intensitas penilaian responden. Untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai dengan jawaban sangat setuju dengan nilai 4 (empat). Untuk pilihan jawaban netral sengaja tidak dicantumkan karena jawaban netral memiliki arti ganda dan bias. Jawaban netral juga menimbulkan kecenderungan responden memilih jawaban tersebut. Oleh karena itu, dalam penelitian ini tidak diberikan pilihan jawaban netral.

---

<sup>53</sup> Suryabarata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004). h. 26-27.

Tabel 3.2

## Skala Penilaian Pernyataan

NO	Pilihan Jawaban	Bobot Skor
1	SS = Sangat Setuju	4
2	S = Setuju	3
3	TS = Tidak Setuju	2
4	STS = Sangat Tidak Setuju	1

### 3.4 Metode Penentuan Populasi dan Sampel

Menurut Sugiono, “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”<sup>54</sup> Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan di CV Kijang Mas. Populasi yang diteliti adalah karyawan dengan level staf yaitu karyawan yang tidak memiliki jabatan seperti CEO, Manajer, dan Supervisor yang berjumlah 92 orang.

Setelah menentukan populasi, langkah selanjutnya peneliti menentukan metode pengambilan sampel. Teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling. Dalam bukunya sugiyono menjelaskan “probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang

---

<sup>54</sup> Sugiyono, *op. cit.*, h. 90

sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.”<sup>55</sup> Metode yang digunakan adalah metode *simple random sampling*. Sugiyono menjelaskan “*simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi”.<sup>56</sup> Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen.

Menurut Sugiyono, “sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”<sup>57</sup> Dalam menentukan sampel menurut Roscoe dalam buku Sugiyono, “ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 orang sampai dengan 500 orang telah mencukupi untuk digunakan dalam semua penelitian.”<sup>58</sup> Pendapat Slovin dalam Umar yang mengasumsikan bahwa populasi berdistribusi normal, dapat digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi, seperti yang dijabarkan berikut ini:

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

---

<sup>55</sup> *Ibid.*, h. 92.

<sup>56</sup> *Ibid.*, h. 93

<sup>57</sup> *Ibid.*, h. 91

<sup>58</sup> *Ibid.*, h. 103

e = presentase kelonggaran ketidaktelitian karena pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir<sup>59</sup>

$$\text{Sampel} = \frac{92}{1 + 92 (0,05)^2} = 74,8$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin tersebut, maka ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 74,8 yang dibulatkan menjadi 75 responden.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Umar mendefinisikan “data primer merupakan data yang didapat langsung dari sumber pertama.”<sup>60</sup> Dalam penelitian ini yang merupakan data primer adalah data yang diperoleh langsung dari karyawan CV Kijang Mas melalui kuesioner tentang kepuasan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Umar juga menjelaskan “data sekunder merupakan data primer yang telah diolah dan disajikan baik oleh peneliti atau pihak lain.”<sup>61</sup> Data sekunder dalam penelitian ini, yaitu profil perusahaan, rekapitulasi karyawan, absensi karyawan. Peneliti melakukan penelitian kepustakaan untuk memperoleh data dengan mengumpulkan data-data dari berbagai sumber buku, jurnal, artikel, skripsi, dan karya ilmiah yang berhubungan dengan tiga variabel yang ingin diteliti oleh peneliti.

---

<sup>59</sup> Husen Umar, *metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 2* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010) h.146

<sup>60</sup> Husein Umar, *op. cit.*, h. 42

<sup>61</sup> *Ibid.*, h. 42

Metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data serta informasi dilakukan dengan tiga cara, yaitu:

#### 1. Wawancara

Sugiyono menjelaskan, “wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin menemukan permasalahan yang lebih mendalam dengan jumlah responden yang sedikit.”<sup>62</sup> Dalam metode ini, peneliti mengumpulkan data secara langsung berhadapan dengan responden. Dalam hal ini peneliti melakukan sesi tanya jawab kepada manajer SDM dan para karyawan CV Kijang Mas, mengenai permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan. Hal ini dilakukan untuk memperoleh data-data yang mendukung dalam penelitian ini.

#### 2. Kuesioner

Sugiyono juga menjelaskan “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.”<sup>63</sup> Dalam penelitian ini, kuesioner diberikan kepada seluruh karyawan dengan level staf pada CV Kijang Mas. Kuesioner yang disebar oleh peneliti secara pribadi langsung kepada objek penelitian pada semua responden dalam satu waktu. Manfaat pemberian kuesioner secara pribadi adalah memudahkan peneliti mengumpulkan respon dari responden untuk menjawab kuesioner dengan jujur.

---

<sup>62</sup> Sugiyono, *op. cit.*, h. 157

<sup>63</sup> *Ibid.*, h. 162

### 3.6 Metode Analisis

Analisis yang digunakan dengan alat bantu program aplikasi statistik *software* SPSS (*Statistical Package for The Social Science*) dan *Microsoft Excel*. Analisis data perlu dilakukan sebelumnya untuk menjaga agar data yang diperoleh sesuai dengan kebutuhan.

#### 3.6.1 Uji Instrumen

##### 3.6.1.1 Uji Validitas

Uji Validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item kuesioner, apakah item-item dalam kuesioner sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Menurut Priyatno, “validitas adalah ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur.”<sup>64</sup> Pada penelitian ini uji validitas diujicobakan kepada 30 orang staf karyawan PT Berkah Jaya. Aplikasi yang digunakan untuk mengukur validitas adalah aplikasi SPSS yaitu dengan menggunakan metode *bivariate pearson* atau *product moment*. Kriteria pengujian validitas yaitu:

1. jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).<sup>65</sup>

---

<sup>64</sup> Duwi Priyatno, *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS* (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), h. 14

<sup>65</sup> Sugiyono, *op.cit*, h.183

### 3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Umar, “reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran.”<sup>66</sup> Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Suatu alat ukur dianggap reliabel apabila nilai koefisien alpha yang diperoleh adalah lebih dari atau sama dengan 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan lebih dari 0,8 adalah baik. Kriteria pengujiannya yaitu:

1. Jika nilai cronbach's alpha  $> 0,6$  ; maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai cronbach's alpha  $< 0,6$  ; maka instrumen penelitian tidak reliabel.<sup>67</sup>

### 3.6.2 Analisis Deskriptif

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Data merupakan hasil penelitian yang didapat melalui kuesioner yang disebarkan kepada sampel yaitu 75 karyawan berlevel staf di CV Kijang Mas.

---

<sup>66</sup>Husein Umar, *op. cit.*, h. 58

<sup>67</sup>*Ibid.*, h. 58

Data dari hasil penyebaran kuesioner dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang akan di analisis secara deskriptif presentase dan kemudian ditafsirkan ke dalam kalimat dengan cara membandingkan kriteria yang telah di tentukan. Berikut merupakan kriteria analisis deskriptif untuk variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

**Tabel 3.3**

**Bobot Skor Kriteria Variabel**

Variabel	Skor 76%-100%	Skor 51%-75%	Skor 26%-50%	Skor 1%-25%
Lingkungan kerja	Sangat Kondusif	Kondusif	Kurang Kondusif	Tidak Kondusif
Disiplin Kerja	Sangat Efektif	Efektif	Kurang Efektif	Tidak Efektif
Kepuasan Kerja	Sangat Tinggi	Tinggi	Rendah	Sangat Rendah

Sumber: data diolah peneliti, 2016.

### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan agar hasil dari regresi linear berganda (*multiple regression*) tidak bias. Menurut Ghazali dalam Bianca dan Susihono, “uji asumsi klasik terhadap model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah model tersebut adalah model regresi yang baik atau tidak.”<sup>68</sup> Dalam penelitian kali ini uji asumsi klasik yang peneliti gunakan adalah uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

<sup>68</sup> Bianca dan Susihono, *op. cit.*, h. 177

### 3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau bahkan keduanya berdistribusi mendekati normal, normal atau tidak. Menurut Ghozali dalam Bianca dan Susihono, “untuk dapat mendeteksi normalitas dilakukan dengan melihat grafik *Normal Probability Plot*.”<sup>69</sup> Cara ini membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Selain itu, dapat dilihat juga dengan histogram yang membandingkan data sesungguhnya dengan distribusi normal.

Model regresi yang baik mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Data yang dinyatakan normal apabila signifikannya  $> 0,05$ . Untuk mendeteksi data tersebut mendekati normal, normal atau tidak, dapat dilihat dari penyebaran data pada grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonalnya maka data tersebut diasumsikan normal.

### 3.6.3.2 Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS menggunakan test for linearity pada taraf signifikansi

---

<sup>69</sup> *Ibid.*, h. 178

0,05. Dijelaskan oleh Priyanto dalam bukunya, “dua variabel dinyatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikasinya  $< 0,05$ ”.<sup>70</sup>

### 3.6.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah keadaan di mana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas dilakukan guna untuk mengetahui apakah faktor bebas tersebut tidak saling berkorelasi hubungan linier di antara faktor-faktor bebas di model regresi yang digunakan. Untuk mendekati ada atau tidaknya multikolinearitas di model regresi digunakan cara melihat nilai tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diperolehnya. Hal ini telah dipaparkan Duwi Priyanto dalam bukunya, “jika nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan  $VIF < 5$ , maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.”<sup>71</sup>

### 3.6.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah keadaan di mana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Menurut Ghazali dalam Bianca dan Susihono, “uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi mengalami ketidaksamaan variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap.”<sup>72</sup> Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model beregresi adalah tidak adanya

---

<sup>70</sup>Duwi Priyanto, *op. cit.*, h. 46

<sup>71</sup>*Ibid.*, h. 67.

<sup>72</sup>Bianca dan Susihono, *loc. cit.*

masalah heteroskedastisitas. Jika signifikansi kurang dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

### 3.6.4 Analisis Regresi

#### 3.6.4.1 Analisis Regresi Berganda

Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah analisis regresi berganda karena penelitian ini meneliti pengaruh dua variabel X bersama-sama terhadap variabel Y. Menurut Priyanto dalam bukunya, “analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh tiga variabel independen secara serentak dan secara parsial terhadap variabel dependen.”<sup>73</sup> Uji regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan : Y' : Variabel terikat  
 a : Konstanta  
 b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> : Koefisien regresi  
 X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> : Variabel bebas

#### 3.6.4.2 Uji Signifikansi Individual (statistik t)

Hasil uji signifikansi individual (uji statistik t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan

---

<sup>73</sup> Duwi Priyatno, *op. cit.*, h. 53

regresi secara individual berpengaruh terhadap nilai variabel dependen, dengan  $\alpha = 5\%$ . Selain itu, uji t juga dilakukan untuk menjawab masalah, mencapai tujuan dan pembuktian hipotesis serta untuk mengetahui apakah variabel eksplanatori secara parsial berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian berdasarkan probabilitas sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas (signifikansi) lebih besar dari 0,05 ( $\alpha$ ), maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika probabilitas (signifikansi) lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha$ ), maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hipotesis 1 :

Ho : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Kijang Mas.

Ha : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Kijang Mas.

Hipotesis 2 :

Ho : Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Kijang Mas.

Ha : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Kijang Mas.

### 3.6.4.3 Uji Signifikan Simultan (statistik F)

Uji kelayakan model atau yang biasa disebut sebagai uji F merupakan tahapan mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak disini adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Suatu model penelitian dikatakan layak adalah apabila nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05).<sup>74</sup>

Hipotesis 3 :

Ho : Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dinyatakan tidak layak menjelaskan fenomena kepuasan kerja di CV Kijang Mas.

Ha : Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dinyatakan layak menjelaskan fenomena kepuasan kerja di CV Kijang Mas.

Kriteria :

1. Ho ditolak jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.
2. Ho diterima jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

### 3.6.4.4 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Priyatno, “analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui presentase pengaruh sumbangan

---

<sup>74</sup> Muhammad Iqbal, *Pengolahan Data dengan Regresi Linear Berganda*, (Jakarta:Universitas Perbanas, 2015) h.12

variable bebas secara serentak terhadap variable terikat.”<sup>75</sup> Koefisien ini meunjukkan seberapa besar presentase variasi variable bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variable terikat.

---

<sup>75</sup> Duwi Priyatno, *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS* (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), h. 66

## **BAB IV**

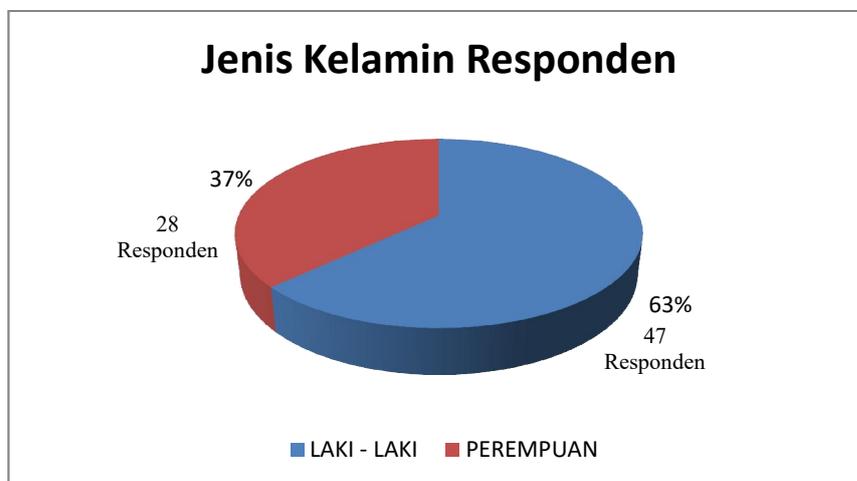
### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Unit Analisis**

Karyawan CV Kijang Mas yang berjumlah 92 orang berlevel staf peneliti dijadikan sebagai objek pada penelitian ini. Dalam pembahasan ini akan dipaparkan tentang kondisi lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja pada karyawan CV Kijang Mas.

Peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada sampel yang berjumlah 75 responden yang telah ditentukan sebelumnya. Kuesioner terdiri dari dua bagian . bagian pertama mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan jenjang pendidikan. Sedangkan bagian kedua terdiri dari pernyataan-pernyataan yang meliputi ketiga variabel yang diteliti, yaitu: lingkungan kerja dengan 10 pernyataan, disiplin kerja dengan 16 pernyataan, dan kepuasan kerja dengan 16 pernyataan. Adapun mengenai data profil responden peneliti sajikan dalam bentuk *pie chart* seperti berikut:

### Profil Responden



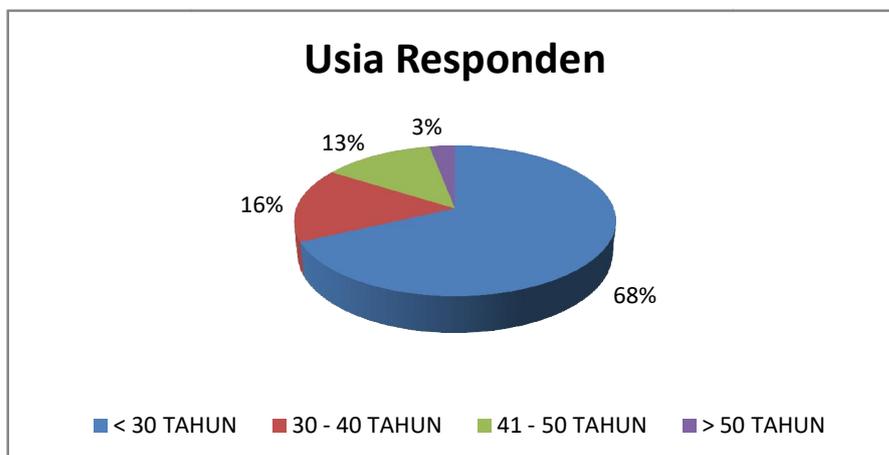
**Gambar 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

Hasil penelitian kuesioner mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada gambar 4.1. dari 75 responden yang diteliti pada CV Kijang Mas, didapatkan jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 47 responden atau sebesar 63%. Kemudian untuk jumlah jenis kelamin perempuan sebanyak 28 responden atau sebesar 37%.

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan jumlah karyawan laki-laki lebih mendominasi daripada karyawan perempuan. Hal ini disebabkan bidang-bidang pekerjaan tertentu seperti distribusi dan pengoperasian mesin yang memerlukan ketahanan fisik dan keahlian teknik pengoperasian yang biasanya keahlian tersebut dimiliki oleh laki-laki.

Selain itu, karakteristik responden berdasarkan usia pada penelitian ini dibagi menjadi empat bagian, seperti yang terlihat pada diagram berikut:

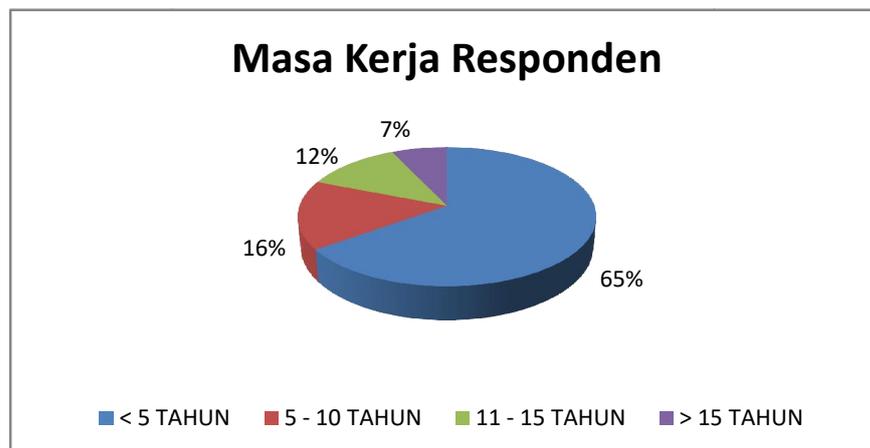


**Gambar 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

Pada gambar 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berusia dibawah 30 tahun lebih banyak yaitu 51 orang atau sebesar 68%. Sementara untuk responden dengan rentang usia 30-40 tahun terdapat 12 orang atau sebesar 16% dan responden dengan rentang usia 41-50 tahun yaitu 10 orang atau sebesar 13%. Sedangkan responden dengan rentang usia diatas 50 tahun hanya 2 orang atau sebesar 3%. Banyaknya karyawan dengan rentang usia dibawah 30 tahun disebabkan mereka adalah karyawan yang masih baru.

Kemudian, mengenai data karakteristik responden berdasarkan masa kerjanya, dapat dilihat melalui diagram yang telah disajikan berikut ini:



**Gambar 4.3**

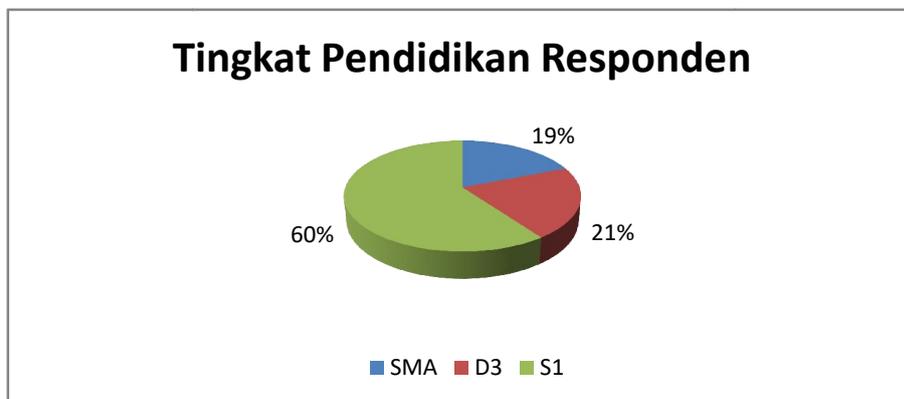
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

Berdasarkan gambar 4.3 diketahui bahwa jumlah responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun lebih banyak yaitu 49 responden atau sebesar 65%, sementara untuk masa kerja 5-10 tahun terdapat 12 responden atau sebesar 16% sedangkan untuk masa kerja 11-15 tahun terdapat 9 responden atau sebesar 12% dan masa kerja lebih dari 15 tahun terdapat 5 responden atau sebesar 7%. Hal ini dikarenakan banyaknya karyawan baru yang memang masa kerjanya belum lama.

Berdasarkan gambar 4.4 diketahui bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan S1 lebih banyak yaitu 45 responden atau sebesar 60%, sementara untuk tingkat pendidikan D3 terdapat 16 responden atau sebesar 21% dan tingkat pendidikan SMA terdapat 14 responden atau sebesar 19%. Banyaknya karyawan dengan tingkat pendidikan S1 dikarenakan mereka adalah karyawan yang masih baru dengan masa kerja rata-rata kurang dari lima tahun. Sedangkan untuk tingkat pendidikan D3 dan SMA rata-rata sudah bekerja lama di CV Kijang Mas.

Kemudian, mengenai data karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikannya, dapat dilihat melalui diagram yang telah disajikan berikut ini:



**Gambar 4.4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

## 4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen

#### 4.2.1.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas sering kali dilakukan untuk mengukur ketepatan suatu item kuesioner, apakah item-item tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *Product Moment Pearson* dimana skor tiap item dikorelasikan dengan skor total. Metode pengambilan keputusan pada uji validitas ini menggunakan batasan  $r$  tabel dengan signifikansi sebesar 0,05 dan uji 2 sisi. Dengan  $n = 30$ , maka didapat batasan nilai  $r$  sebesar 0,361. Setelah nilai  $r$  hitung diperoleh kemudian dibandingkan dengan  $r$  tabel. Apabila nilai  $r$  hitung  $> 0,361$ , maka

instrumen atau item pernyataan tersebut dinyatakan valid begitu pun sebaliknya.

**Tabel 4.1**

**Hasil Uji Validitas Variabel X<sub>1</sub> (Lingkungan Kerja)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	0.532	0.361	Valid
2	0.670	0.361	Valid
3	0.592	0.361	Valid
4	0.586	0.361	Valid
5	0.640	0.361	Valid
6	0.466	0.361	Valid
7	0.595	0.361	Valid
8	0.673	0.361	Valid
9	0.535	0.361	Valid
10	0.702	0.361	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017.

Berdasarkan analisis pada tabel 4.1, semua item dinyatakan valid dikarenakan nilai r hitung yang diperoleh dari masing-masing item lebih besar dari r tabel.

Berdasarkan analisis pada tabel 4.2, terdapat dua item yang tidak valid dikarenakan  $r \text{ hitung} < \text{nilai } r \text{ tabel}$ . Dengan demikian diperoleh 14 item pernyataan yang dinyatakan valid dalam kuesioner mengenai variabel disiplin kerja.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel X<sub>2</sub> ( Disiplin Kerja)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
11	0.715	0.361	Valid
12	0.177	0.361	Drop
13	0.530	0.361	Valid
14	0.679	0.361	Valid
15	0.702	0.361	Valid
16	0.567	0.361	Valid
17	0.603	0.361	Valid
18	0.083	0.361	Drop
19	0.608	0.361	Valid
20	0.495	0.361	Valid
21	0.622	0.361	Valid
22	0.574	0.361	Valid
23	0.558	0.361	Valid
24	0.712	0.361	Valid
25	0.696	0.361	Valid
26	0.672	0.361	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017.

Sementara itu berdasarkan analisis pada tabel 4.3, semua item dinyatakan valid dikarenakan nilai r hitung yang diperoleh dari masing-masing item lebih besar dari r tabel.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kepuasan Kerja)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
27	0.743	0.361	Valid
28	0.644	0.361	Valid
29	0.770	0.361	Valid
30	0.661	0.361	Valid
31	0.535	0.361	Valid
32	0.601	0.361	Valid
33	0.632	0.361	Valid
34	0.530	0.361	Valid
35	0.654	0.361	Valid
36	0.660	0.361	Valid
37	0.621	0.361	Valid
38	0.657	0.361	Valid
39	0.693	0.361	Valid
40	0.572	0.361	Valid
41	0.674	0.361	Valid
42	0.643	0.361	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017.

Berdasarkan analisis tabel 4.3, semua item dinyatakan valid dikarenakan nilai r hitung

#### 4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten jika pengukuran diulang. Pengukuran uji reliabilitas dapat dilakukan setelah nilai *cronbach's alpha*

diperoleh. Apabila nilai *cronbach's alpha*  $> 0,6$  maka instrumen penelitian tersebut reliabel. Namun jika nilai *cronbach's alpha*  $< 0,6$  maka instrumen penelitian tersebut tidak reliabel.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

NO.	VARIABEL	CRONBACH'S ALPHA
1	Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0,794
2	Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,798
3	Kepuasan Kerja (Y)	0,863

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017.

Uji reliabilitas dilakukan hanya pada item pernyataan yang valid. Dari hasil uji reliabilitas yang ada pada tabel 4.4, telah diperoleh nilai *cronbach's alpha* untuk variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan Y yaitu 0,794, 0,798 dan 0,863. Ketiga variabel diatas memiliki nilai diatas 0,6 sehingga dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel atau dapat dipercaya.

#### 4.2.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif berguna untuk memaparkan hasil jawaban data primer yang berasal dari kuesioner. Hal ini disebut dengan deskripsi data. Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Pada hasil tersebut akan

terlihat jawaban responden mengenai Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS) untuk setiap pernyataan yang diberikan dalam kuesioner.

#### 4.2.2.1 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

Dalam penelitian ini, variabel lingkungan kerja terbagi ke dalam 2 dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Variabel lingkungan kerja memiliki total pernyataan sebanyak 10 butir pernyataan. Berikut adalah presentase skor yang diperoleh dari jawaban responden pada masing-masing dimensi lingkungan kerja yang dapat dilihat pada tabel 4.5

**Tabel 4.5**

#### Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	STS		TS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Lingkungan Kerja Fisik</b>									
1	Saya merasa penerangan di tempat kerja baik	9	12.0%	37	49.3%	23	30.7%	6	8.0%
2	Saya merasa sirkulasi udara di tempat kerja baik	20	26.7%	24	32.0%	21	28.0%	10	13.3%
3	Pekerjaan saya tidak terganggu oleh kebisingan	16	21.3%	26	34.7%	21	28.0%	12	16.0%
4	Peralatan kerja di tempat saya bekerja sangat	10	13.3%	40	53.3%	21	28.0%	4	5.3%

	mendukung untuk bekerja								
5	Tata ruang di tempat saya bekerja tertata dengan rapih	7	9.3%	34	45.3%	18	24.0%	16	21.3%
6	Toilet di tempat kerja saya terawat dengan baik	16	21.3%	27	36.0%	22	29.3%	10	13.3%
7	Fasilitas di tempat kerja saya baik sehingga menunjang untuk melakukan pekerjaan	12	16.0%	25	33.3%	21	28.0%	17	22.7%
8	Tempat kerja saya terjaga kebersihannya	10	13.3%	45	60.0%	18	24.0%	2	2.7%
Rata-rata Lingkungan Kerja Fisik		16.7%		43%		27.5%		12.8%	
<b>Lingkungan Kerja Non Fisik</b>									
9	Saya merasa komunikasi antar karyawan baik	11	14.7%	26	34.7%	28	37.3%	10	13.3%
10	Saya tidak memiliki konflik dengan atasan	15	20.0%	23	30.7%	28	37.3%	9	12.0%
Rata-rata Lingkungan Kerja Non Fisik		17.4%		32.7%		37.3%		12.6%	
<b>Rata-rata Lingkungan Kerja</b>		<b>16.8%</b>		<b>40.9%</b>		<b>29.5%</b>		<b>12.8%</b>	
		<b>57.7%</b>				<b>42.3%</b>			

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017.

Berdasarkan uraian tabel diatas, dapat diketahui responden yang menjawab setuju memiliki nilai rata-rata 42,3%, dimana pernyataan-

pernyataan pada kuesioner di atas bernilai positif. Sehingga apabila jumlah rata-rata jawaban setuju lebih kecil dari jumlah rata-rata jawaban tidak setuju, maka dapat dinyatakan lingkungan kerja di CV Kijang Mas berada pada tingkat kurang kondusif.

Terdapat dua dimensi dalam penggambaran lingkungan kerja di CV Kijang Mas, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Dalam pemaparan tabel 4.5 diatas, didapatkan hasil tiga jawaban kuesioner tertinggi pilihan Tidak Setuju (TS) terdapat pada dimensi lingkungan kerja fisik. Dalam dimensi tersebut indikator yang mewakili jawaban tertinggi tidak setuju adalah kebersihan 60%, peralatan kerja 53,3%, dan penerangan 49,3%.

Dengan demikian, berdasarkan nilai presentase yang tinggi pada masing-masing indikator mempunyai interpretasi yaitu tingginya jawaban tidak setuju pada indikator kebersihan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan CV Kijang Mas merasa lingkungannya tidak terawat dan kotor. Sementara tingginya jawaban tidak setuju pada indikator peralatan kerja menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan CV Kijang Mas merasa peralatan kerjanya tidak mendukung mereka bekerja. Sedangkan tingginya jawaban tidak setuju pada indikator penerangan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan CV Kijang Mas merasa penerangan di tempat kerjanya belum cukup menerangi tempat kerja.

#### 4.2.2.2 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja

Pada penelitian ini, variabel disiplin kerja terdiri atas 3 dimensi yaitu disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif. Variabel disiplin kerja terdiri atas 14 pernyataan. Berikut adalah skor yang diperoleh dari jawaban responden pada masing-masing dimensi variabel disiplin kerja yang dapat dilihat pada tabel 4.6.

**Tabel 4.6**

#### Hasil Analisis Deskriptif Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	STS		TS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Disiplin Preventif</b>									
11	Sosialisasi <i>Standart Operation Procedure</i> (SOP) diperlukan bagi karyawan	20	26.7%	23	30.7%	25	33.3%	7	9.3%
12	Perlunya memahami nilai-nilai perusahaan agar ada rasa memiliki terhadap perusahaan	33	44.0%	23	30.7%	18	24.0%	1	1.3%
13	Perlu mematuhi tata tertib bagi karyawan	22	29.3%	37	49.3%	14	18.7%	2	2.7%
14	Tata tertib di tempat saya bekerja sudah berjalan dengan efektif	36	48.0%	22	29.3%	17	22.7%	0	0.0%
15	Rekan-rekan kerja saya patuh terhadap tata	31	41.3%	26	34.7%	13	17.3%	5	6.7%

	tertib yang ditetapkan di tempat kerja saya								
Rata-rata Disiplin Preventif		37.7%		34.9%		23.2%		4.0%	
<b>Disiplin Korektif</b>									
16	Atasan memberitahukan kesalahan saya saat saya melakukan kesalahan	21	28.0%	32	42.7%	20	26.7%	2	2.7%
17	Teguran dari atasan dapat membuat saya memperbaiki kesalahan	41	54.7%	20	26.7%	13	17.3%	1	1.3%
18	Atasan memberikan bimbingan pada saat saya maupun rekan kerja berkali-kali melakukan kesalahan	28	37.3%	27	36.0%	20	26.7%	0	0.0%
19	Konseling dari atasan sangat penting	36	48.0%	31	41.3%	5	6.7%	3	4.0%
Rata-rata Disiplin Korektif		42%		36.6%		19.4%		2.0%	
<b>Disiplin Progresif</b>									
20	Peringatan yang sudah diberikan terhadap para pelanggar di tempat kerja saya sudah efektif	25	33.3%	34	45.3%	12	16.0%	4	5.3%
21	Peringatan baik secara lisan maupun tulisan mencegah karyawan yang sering melanggar di	27	36.0%	30	40.0%	13	17.3%	5	6.7%

	tempat saya kerja untuk melanggar lagi								
22	Sanksi tegas diperlukan agar tidak ada lagi pelanggaran secara terus menerus	31	41.3%	31	41.3%	10	13.3%	3	4.0%
23	Sanksi yang diberikan perusahaan kepada rekan kerja saya menjadi contoh bagi saya untuk tidak melanggar aturan di tempat kerja saya	22	29.3%	37	49.3%	14	18.7%	2	2.7%
24	Sejauh ini pemecatan terhadap karyawan yang sering melanggar aturan sudah berjalan dengan efektif	20	26.7%	32	42.7%	14	18.7%	9	12.0%
Rata-rata Disiplin Progresif			33.3%		43.7%		16.8%		6.2%
<b>Rata-rata Disiplin Kerja</b>			<b>37.4%</b>		<b>38.6%</b>		<b>19.8%</b>		<b>4.2%</b>
			<b>76.0%</b>			<b>24.0%</b>			

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

Berdasarkan uraian tabel diatas, dapat diketahui responden yang menjawab setuju memiliki nilai rata-rata 24,0%, dimana pernyataan-pernyataan pada kuesioner di atas bernilai positif. Sehingga apabila jumlah rata-rata jawaban setuju lebih kecil dari jumlah rata-rata jawaban tidak setuju, maka dapat dikatakan sebagian besar karyawan merasa sering melanggar aturan yang ditetapkan perusahaan.

Dikaitkan dengan kriteria yang telah ditentukan, dapat dinyatakan disiplin kerja di CV Kijang Mas berada pada tingkat tidak efektif.

Terdapat tiga dimensi dalam penggambaran disiplin kerja di CV Kijang Mas, yaitu disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif. Pada pemaparan tabel 4.6 di atas, didapatkan hasil jawaban kuesioner tertinggi pilihan jawaban Tidak Setuju (TS) pada dimensi disiplin preventif dengan indikator tata tertib sebesar 49.3%, disiplin korektif dengan indikator memberitahukan kesalahan sebesar 42.7% dan disiplin progresif dengan indikator sanksi sebesar 49.3%.

Dengan demikian, pada indikator tata tertib menunjukkan bahwa tata tertib yang ada di CV Kijang Mas belum berjalan secara efektif. Sementara itu pada indikator memberitahukan kesalahan menunjukkan bahwa atasan belum maksimal dalam mengoreksi kesalahan bawahannya. Sedangkan pada indikator sanksi menunjukkan bahwa sanksi yang diberikan oleh atasan di CV Kijang Mas belum efektif.

#### **4.2.2.3 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja**

Dalam penelitian ini, variabel kepuasan kerja terdiri atas tujuh dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, sikap terhadap pekerjaan, promosi, supervisi, kesempatan untuk berkembang, dan rekan kerja. Variabel kepuasan kerja memiliki total pernyataan sebanyak 16 pernyataan. Berikut adalah presentase skor yang diperoleh dari

jawaban responden pada masing-masing dimensi variabel kepuasan kerja yang dapat dilihat pada tabel 4.7

**Tabel 4.7**

**Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja**

No.	Pernyataan	STS		TS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Pekerjaan itu sendiri</b>									
25	Pekerjaan saya sesuai dengan tingkat pendidikan saya.	26	34.7%	25	33.3%	22	29.3%	2	2.7%
26	Pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan saya.	24	32.0%	32	42.7%	17	22.7%	2	2.7%
27	Saya memahami dengan baik deskripsi pekerjaan.	12	16.0%	53	70.7%	9	12.0%	1	1.3%
28	Tugas yang diberikan dapat saya selesaikan dengan baik.	33	44.0%	27	36.0%	11	14.7%	4	5.3%
Rata-rata pekerjaan itu sendiri		31.7%		45.6%		19.7%		3%	
<b>Gaji</b>									
29	Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan saya.	22	29.3%	39	52.0%	1	1.3%	13	17.3%
30	Saya merasa gaji yang sudah saya terima sudah adil.	11	14.7%	32	42.7%	27	36.0%	5	6.7%
Rata-rata Gaji		22%		47.3%		18.7%		12%	
<b>Sikap terhadap pekerjaan</b>									
31	Saya menyukai pekerjaan yang	29	38.7%	33	44.0%	10	13.3%	3	4.0%

	sekarang.								
32	Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.	12	16.0%	46	61.3%	16	21.3%	1	1.3%
Rata - rata sikap terhadap pekerjaan		27.4%		52.6%		17.3%		2.7%	
<b>Promosi</b>									
33	Kenaikan jabatan dilaksanakan dengan adil.	25	33.3%	45	60.0%	4	5.3%	1	1.3%
<b>Supervisi</b>									
34	Pimpinan menghargai setiap saran dari saya.	4	5.3%	49	65.3%	20	26.7%	2	2.7%
35	Pimpinan saya dapat membantu secara teknis.	10	13.3%	26	34.7%	39	52.0%	0	0.0%
Rata - rata supervisi		9.3%		50.0%		39.4%		1.3%	
<b>Kesempatan untuk berkembang</b>									
36	Saya memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir.	16	21.3%	27	36.0%	17	22.7%	15	20.0%
37	Saya dapat mengembangkan potensi diri melalui pekerjaan.	8	10.7%	31	41.3%	21	28.0%	15	20.0%
Rata - rata kesempatan untuk berkembang		16.0%		38.7%		25.3%		20.0%	
<b>Rekan Kerja</b>									
38	Di tempat saya bekerja memiliki kerjasama tim yang baik.	3	4.0%	32	42.7%	29	38.7%	11	14.7%
39	Rekan kerja saya selalu membuat saya senang.	3	4.0%	17	22.7%	30	40.0%	25	33.3%
40	Saya merasa	13	17.3%	30	40.0%	20	26.7%	12	16.0%

nyaman dengan rekan - rekan kerja saya.							
Rata - rata rekan kerja	8.4%	35.1%	35.1%	21.4%			
<b>Rata - rata Kepuasan Kerja</b>	<b>20.9%</b>	<b>45.3%</b>	<b>24.4%</b>	<b>9.3%</b>			
	<b>66.2%</b>		<b>33.7%</b>				

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

Berdasarkan uraian tabel diatas, dapat diketahui responden yang menjawab setuju memiliki nilai rata-rata 33,7%, dimana pernyataan-pernyataan pada kuesioner di atas bernilai positif. Sehingga apabila jumlah rata-rata jawaban setuju lebih kecil dari jumlah rata-rata jawaban tidak setuju, maka dapat dikatakan sebagian besar karyawan merasa tingkat kepuasannya rendah. Dikaitkan dengan kriteria yang telah ditentukan, dapat dinyatakan kepuasan kerja di CV Kijang Mas berada pada tingkat kurang puas.

Pada pemaparan tabel 4.7 diatas, didapatkan hasil jawaban kuesioner tertinggi pilihan jawaban Tidak Setuju (TS) pada dimensi pekerjaan itu sendiri indikator deskripsi pekerjaan dengan nilai 70.7%, dimensi supervisi indikator menghargai saran bawahan dengan nilai 65.3%, dan dimensi sikap terhadap pekerjaan indikator menyelesaikan tugas dengan nilai 61.3%.

Dengan demikian, besarnya jawaban tidak setuju pada deskripsi pekerjaan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan CV Kijang Mas merasa belum memahami deskripsi pekerjaannya. Sementara itu besarnya jawaban tidak setuju pada menghargai saran bawahan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan CV Kijang Mas merasa

sarannya diacuhkan oleh atasan. Sedangkan besarnya jawaban tidak setuju pada menyelesaikan tugas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan CV Kijang Mas belum sepenuhnya menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

#### **4.2.3 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dilakukan peneliti untuk menguji hipotesis. Uji asumsi klasik meliputi, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

##### **4.2.3.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS 21 uji kolmogorov-smirnov dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05.

Hasil uji normalitas pada tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa nilai residual yang terdistribusi atau nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,560, variabel lingkungan kerja sebesar 0,647, dan variabel disiplin kerja sebesar 0,908. Karena nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dinyatakan berdistribusi normal sehingga memenuhi

syarat dilakukan metode *statistic parametric* analisis regresi linear berganda.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja
N		75	75	75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	35.55	23.83	26.71
	Std. Deviation	5.542	5.057	6.938
Most Extreme Differences	Absolute	.091	.085	.065
	Positive	.077	.085	.065
	Negative	-.091	-.061	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.790	.738	.564
Asymp. Sig. (2-tailed)		.560	.647	.908

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

#### 4.2.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ). Pengujian dapat dilakukan dengan *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS), dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua

variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 4.9 dan tabel 4.10.

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Linearitas**

**Variabel Lingkungan Kerja dan Variabel Kepuasan Kerja**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KepuasanKerja * LingkunganKerja	Between Groups	(Combined)	1499.420	21	71.401	4.894	.000
		Linearity	1154.301	1	1154.301	79.126	.000
		Deviation from Linearity	345.119	20	17.256	1.183	.305
	Within Groups		773.167	53	14.588		
Total			2272.587	74			

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 21.0, 2017

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 4.9 diketahui nilai signifikansi pada linearity sebesar 0,000. Jadi dapat disimpulkan bahwa antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 4.10 diketahui nilai signifikansi pada linearity sebesar 0,000. Jadi dapat disimpulkan bahwa antara variabel disiplin kerja dan variabel kepuasan kerja memiliki hubungan linear, hal ini dikarenakan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

**Tabel 4.10**  
**Haisl Uji Linearitas**  
**Variabel Disiplin Kerja dan Variabel Kepuasan Kerja**

**ANOVA Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KepuasanKerjaBetween (Combined)	1465.503	25	58.620	3.559	.000
* Groups Linearity	878.679	1	878.679	53.347	.000
DisiplinKerja Deviation from Linearity	586.825	24	24.451	1.484	.120
Within Groups	807.083	49	16.471		
Total	2272.587	74			

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 21.0, 2017

#### 4.2.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi yang kuat antar variabel bebas. Mengukur multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi. Jika besar  $VIF < 5$  atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.11 diketahui nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja masing-masing sebesar 1,271, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan. Hal ini terbukti dari nilai VIF dari kedua variabel diatas yang kurang dari 5 sebagai syarat adanya multikolinearitas.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	LingkunganKerja	.787	1.271
	DisiplinKerja	.787	1.271

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 21,0. 2017.

#### 4.2.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas. Sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji spearmans'rho yaitu dengan mengkolerasikan nilai residual (unstandardized residual) dengan masing-masing variabel bebas. Jika signifikasi kurang dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Pada tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa korelasi antara lingkungan kerja dan unstandardized residual menghasilkan nilai signifikasi 0,331 dan korelasi antara disiplin kerja dan unstandardized residual menghasilkan nilai signifikasi 0,508. Maka dapat disimpulkan

bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hal ini dikarenakan nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0,05.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Correlations**

			Unstandardized Residual	LingkunganKerja	DisiplinKerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	.114	.078
		Sig. (2-tailed)	.	.331	.508
		N	75	75	75
	LingkunganKerja	Correlation Coefficient	.114	1.000	.530**
		Sig. (2-tailed)	.331	.	.000
		N	75	75	75
	DisiplinKerja	Correlation Coefficient	.078	.530**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.508	.000	.
		N	75	75	75

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 21,0, 2017

#### 4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda

##### 4.2.4.1 Hasil Uji t

Uji ini dilakukan untuk melihat persamaan regresi antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, dapat dilihat pada tabel 4.13. Berdasarkan tabel 4.13, persamaan regresi linier yang didapat adalah  $Y = 13,484 + 0,593X_1 + 0,297X_2$ . Arti angka-angka persamaan didalam tabel adalah sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif, yaitu 0,593. Hal ini berarti setiap peningkatan satu skor

- lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,593 skor dengan variabel kepuasan kerja tetap.
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja bernilai positif, yaitu 0,297. Hal ini berarti setiap peningkatan satu skor disiplin kerja, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,297 skor dengan variabel kepuasan kerja tetap.

**Tabel 4.13**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.484	2.091		6.450	.000
LingkunganKerja	.593	.090	.541	6.579	.000
DisiplinKerja	.297	.066	.372	4.527	.000

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber: Data diolah peneliti, 2017

Pengujian regresi linier berganda dapat dilakukan untuk melihat secara parsial pengaruh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Adapun rumusan dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  adalah sebagai berikut:

$$H_0 \text{ ditolak jika } t_{hitung} > t_{tabel}$$

Nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , yang dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $75-$

$2-1 = 72$ . Dimana  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel bebas. Nilai signifikansi 0,05 dan nilai  $t_{\text{tabel}}$  dari 75 responden adalah 1,993. Sehingga didapat hasil hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1:

Ho: Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV Kijang Mas.

Ha: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV Kijang Mas.

Berdasarkan tabel 4.13 variabel lingkungan kerja memiliki  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 6,579. Nilai  $t_{\text{hitung}}$  variabel lingkungan kerja kemudian dibandingkan dengan nilai  $t_{\text{tabel}}$ . Dengan demikian  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  yaitu  $6,579 > 1,993$ . Signifikansi pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV Kijang Mas.

Hipotesis 2:

Ho: Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV Kijang Mas.

Ha: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV Kijang Mas.

Berdasarkan tabel 4.13 variabel disiplin kerja memiliki nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 4,527. Nilai  $t_{\text{hitung}}$  variabel disiplin kerja kemudian dibandingkan dengan nilai  $t_{\text{tabel}}$ . Dengan demikian  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  yaitu

4,527 > 1,993. Signifikasi pada variabel disiplin kerja sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV Kijang Mas.

#### 4.2.4.2 Hasil Uji F

Dalam rangka menguji hipotesis ketiga yaitu apakah variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam penelitian ini layak untuk menjelaskan fenomena kepuasan kerja di CV Kijang Mas, maka perlu dilakukan uji F.

Rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

##### Hipotesis 3:

$H_{03}$  : Lingkungan kerja dan disiplin kerja dinyatakan tidak layak menjelaskan fenomena kepuasan kerja di CV Kijang Mas.

$H_{a3}$  : Lingkungan Kerja dan disiplin kerja dinyatakan layak menjelaskan fenomena kepuasan kerja di CV Kijang Mas.

##### Kriteria Pengambilan Keputusan:

Berdasarkan Uji F:

$H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

Berdasarkan signifikasi:

$H_0$  ditolak jika signifikasi < 0,05

Adapun hasil uji F hipotesis ketiga dapat dilihat pada tabel

4.14 sebagai berikut:

**Tabel 4.14**

**Hasil Uji F**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1402.042	2	701.021	57.979	.000 <sup>a</sup>
	Residual	870.545	72	12.091		
	Total	2272.587	74			

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, LingkunganKerja

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 21,0. 2017.

Berdasarkan tabel 4.17, didapati nilai  $F_{hitung}$  sebesar 57.979.

Nilai  $F_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$ , dengan df 1 (jumlah variabel – 1) atau  $3-1 = 2$ , dan df 2 ( $n-k-1$ ) atau  $75-2-1 = 72$ , dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut didapat  $F_{tabel}$  3,12, dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Signifikasi pada uji F sebesar 0,000, dengan demikian hal ini berarti lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hipotesisnya adalah variabel model dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja dinyatakan layak dalam menjelaskan fenomena kepuasan kerja di CV Kijang Mas.

#### 4.2.4.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) untuk $H_3$

Analisis koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya nilai kelayakan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.15 sebagai berikut:

**Tabel 4.15**

#### Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) untuk $H_3$

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 <sup>a</sup>	.617	.606	3.477

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, LingkunganKerja

b. Dependent Variable : Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 21,0. 2017.

Berdasarkan tabel 4.15, dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* yang tercantum sebesar 0,606 sehingga interpretasi dari nilai ini adalah fenomena kepuasan kerja di CV Kijang Mas dalam penelitian ini mempunyai nilai kelayakan sebesar 60,6%. Sedangkan sisa nilai kelayakan sebesar 39,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

#### 4.2.5 Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian diatas, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Kijang Mas. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan

merupakan hal yang sangat penting dan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan CV Kijang Mas. Jika dikaitkan dengan permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan, kepuasan dalam bekerja yang rendah timbul dari keadaan lingkungan kerja di CV Kijang Mas baik lingkungan kerja secara fisik maupun non fisik. Seperti dalam lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja yang kotor dan kurang terawat akan membuat karyawan risih sehingga memberikan dampak negatif pada karyawan.

Hasil dari pengujian yang telah dilakukan membuktikan bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dari hasil regresi (Uji  $t$ ) yang menunjukkan hasil signifikansi sebesar 0,000 dan nilai koefisien positif sebesar 0,593. Hal ini berarti semakin kondusif lingkungan kerja yang ada di dalam perusahaan akan berdampak positif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dr. Ganesh Salunke (2015), Eun Jung Lee dan Punghoi Cha (2015), Julian Nur (2013), dan Danang Indra (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini didukung juga oleh teori dari Mathis dan Jackson yang mengatakan, “Kepuasan kerja karyawan merupakan variabel kompleks yang banyak dipengaruhi oleh lingkungan kerja,

kompensasi, komitmen, serta gaya kepemimpinan”.<sup>76</sup> Sementara itu menurut Marihot, “Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja”.<sup>77</sup>

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori dari ahli, dapat disimpulkan salah satu variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Di CV Kijang Mas lingkungan kerja fisik yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja. Penerangan, peralatan kerja, dan kebersihan merupakan tiga indikator tertinggi dari lingkungan kerja fisik yang menjadi penyebab rendahnya kepuasan kerja di CV Kijang Mas.

Selanjutnya adalah mengenai disiplin kerja, berdasarkan hasil analisis dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja yang ada di dalam perusahaan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV Kijang Mas. Hal ini berarti disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan maupun kelangsungan perusahaan. Jika dikaitkan dengan kondisi real yang terjadi di lapangan seperti banyaknya karyawan yang datang terlambat dan tidak ada di tempat kerja saat jam kerja, menunjukkan bahwa kesadaran diri dari karyawan masih rendah. Hal ini juga didukung dari jawaban kuesioner responden yang

---

<sup>76</sup> Mathis, Robert L. Dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Edisi Keempat Salemba Empat, 2009), h. 125

<sup>77</sup> Hariandja, T.E Marihot, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Grasindo, 2006), h. 291

cenderung memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dan Tidak Setuju (TS). Gambaran dari jawaban kuesioner responden menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang tidak mematuhi tata tertib dan bimbingan dari atasan belum berjalan efektif.

Hasil pengujian yang telah dilakukan membuktikan bahwa lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan CV Kijang Mas. Dengan nilai signifikansi (pada Uji t) sebesar 0,000 dan nilai koefisien positifnya sebesar 0,297 bernilai positif. Hal ini berarti semakin efektif disiplin kerja di dalam perusahaan, maka akan semakin baik pula tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan CV Kijang Mas.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang sesuai dengan penelitian terdahulu yakni penelitian yang dilakukan oleh Dian Mardiono (2014), Ahmad Faisal (2014), Pricilya Wuysang (2016), Hermansyah (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson bahwa, “Seseorang yang tidak puas pada organisasinya akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau masuk keluarnya kerja”.<sup>78</sup>

---

<sup>78</sup>Mathis, Robert L. Dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Edisi Pertama Salemba Empat, 2002), h.100

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori dari ahli dapat disimpulkan kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Indikator tata tertib, memberitahukan kesalahan, dan sanksi menjadi penyebab rendahnya kepuasan kerja di CV Kijang Mas.

Hasil dari pengujian yang dilakukan juga membuktikan bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Kijang Mas. Hal ini dibuktikan bahwa dari hasil uji F yang menunjukkan hasil signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada CV Kijang Mas”, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Deskripsi mengenai Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan CV Kijang Mas adalah sebagai berikut:
  - a. Lingkungan kerja yang ada di dalam CV Kijang Mas termasuk dalam kategori kurang kondusif, karena rata-rata jawaban setuju dan sangat setuju lingkungan kerja pada analisis deskriptif sebesar 42,3% lebih kecil dari batas ukur kriteria variabel yang sebesar 51%.
  - b. Disiplin kerja yang ada di dalam CV Kijang Mas termasuk dalam kategori tidak efektif, karena rata-rata jawaban setuju dan sangat setuju disiplin kerja pada analisis deskriptif sebesar 24% lebih kecil dari batas ukur kriteria variabel yang sebesar 51%.
  - c. Tingkat kepuasan kerja karyawan CV Kijang Mas termasuk dalam kategori rendah, karena rata-rata jawaban setuju dan

sangat setuju kepuasan kerja pada analisis deskriptif sebesar 33,7% lebih kecil dari batas ukur kriteria variabel yang sebesar 51%.

2. Terbukti secara empiris lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Kijang Mas. Dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $6,579 > t$  tabel 1,993 dan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha$  (0,05).
3. Terbukti secara empiris disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Kijang Mas. Dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $4,527 > t$  tabel 1,993 dan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha$  (0,05).
4. Terbukti secara empiris variabel model dalam penelitian ini lingkungan kerja dan disiplin kerja layak menjelaskan fenomena kepuasan kerja di CV Kijang Mas. Dengan nilai  $F$  hitung sebesar  $57,979 > F$  tabel 3,12 dan nilai signifikansi  $0,00 < \alpha$  (0,05).
5. Terbukti secara empiris fenomena kepuasan kerja di CV Kijang Mas dalam penelitian ini mempunyai nilai kelayakan sebesar 60,6%.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **5.2.1 Saran Untuk Peneliti Lanjutan**

1. Penelitian ini dilakukan kembali dengan menambah variabel bebas lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat kepuasa kerja. Seperti variabel gaya kepemimpinan dimana pada kuesioner variabel kepuasan kerja, dimensi supervisi mendapat skor yang tinggi untuk jawaban tidak setuju.
2. Penelitian ini dilakukan kembali dengan menambah variabel bebas lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat kepuasa kerja. Seperti variabel gaya kepemimpinan dimana pada kuesioner variabel kepuasan kerja, dimensi supervisi mendapat skor yang tinggi untuk jawaban tidak setuju.

### **5.2.2 Saran Untuk CV Kijang Mas**

1. Perusahaan perlu menciptakan keadaan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi karyawan. Perlunya membuat serta menjaga lingkungan kerja dalam keadaan bersih akan memberikan dampak positif bagi karyawan. Seperti membuat program Jum'at bersih dimana setiap hari Jum'at seluruh karyawan CV Kijang Mas melakukan bersih-bersih kantor. Bisa juga membuat seminar dengan tema pentingnya ruang kerja bersih.

2. Perlunya penambahan alat kerja agar mampu menunjang aktivitas kerja karyawan. Dimulai dengan berbicara dengan karyawan alat kerja apa saja yang mereka perlukan tapi tidak ada. Bisa juga dengan dinding saran atau kotak saran dimana karyawan bisa memberikan saran atau masukan alat apa saja yang mereka perlukan.
3. Perusahaan harus memperbaiki penerangan di tempat kerja karena dengan penerangan yang baik dapat menunjang aktivitas kerja. Seperti mengganti lampu yang rusak atau mengganti lampu dengan daya watt yang tinggi.
4. Perusahaan perlu bekerja ekstra membuat karyawan patuh pada tata tertib yang sudah dibuat perusahaan. Seperti membuat pelatihan atau seminar mengenai hidup taat aturan atau dengan menanamkan nilai-nilai perusahaan kepada karyawan secara terus menerus agar mereka mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan.
5. Atasan harus cepat tanggap terhadap kesalahan yang dilakukan oleh bawahannya sehingga tidak ada lagi pengulangan kesalahan secara terus menerus. Seperti saat mereka telat datang langsung diajak bicara, beritahukan kesalahannya jangan saat sudah berkali-kali telat baru dapat teguran.

6. Perusahaan harus tegas dalam memberikan sanksi kepada karyawannya, jangan sampai sanksi yang diberikan malah dianggap sepele oleh karyawan. Sanksi yang diberikan seperti pemotongan gaji 75% bahkan satu bulan tanpa gaji jika dirasa pelanggaran yang dilakukan berat.
7. Perusahaan harus memberikan arahan mengenai deskripsi kerja agar karyawan tahu apa yang harus mereka kerjakan. Seperti saat karyawan baru masuk diberikan rincian kerja dan bagaimana cara mengerjakannya.
8. Atasan harus mau mendengarkan saran dari bawahan, karena bagaimanapun juga terkadang ide brilian datang dari arah yang tidak terduga. Atasan harus mau membuka diri dengan bawahannya, seperti mulai dari obrolan santai saat istirahat dengan bawahan atau makan siang bersama.
9. Lambatnya pekerjaan diselesaikan disebabkan oleh deskripsi kerja yang belum jelas. Oleh karena itu selain perusahaan harus memberikan arahan kerja yang jelas, perusahaan juga harus memberikan pengawasan agar pekerjaan selesai tepat waktu.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Abdurrahman, Fathoni. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta. 2012.
- Ahyari, Agus. *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE. 2012.
- Anogara, Pandji. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta. 2010.
- Bacal, R. *Performance Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka. 2005.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. 2012.
- Darmawan, Didit. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta. 2013.
- Dessler, Garry. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Jakarta: Indeks. 2013.
- Edy, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. 2012.
- Handoko, T. Hami. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. 2011.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE. 2010.
- Hartatik, Indah Puji. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana. 2014.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara. 2009.
- \_\_\_\_\_. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara. 2013.
- Istijanto. *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2005.
- Lussier, Robert N. *Human Relation in Organization 9th Edition*. New York: McGraw-Hill. 2015.

- Mangkunegara, A.A Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2014.
- \_\_\_\_\_. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama. 2010.
- Mardiana. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI. 2005.
- Nawawi, Hadad. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta: Gajah Mada University. 2012.
- Philip, C.G. *A Manager's Guide to Performance Appraisal*. New York: Free Press. 2006.
- Priansa, Donni Juni. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta. 2016.
- Priyanto, Duwi. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Gaya Media. 2010.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press. 2015.
- Sedarmayanti. *Dasar-dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju. 2001.
- Simamora, Henri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN. 2009.
- Stephen P., Robbins. *Organizational Behavior (Terjemahan)*. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer. 2006.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta. 2010.
- Suryabarata. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2004.
- Terry, George R. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara. 2014.
- Tohardi, Ahmad. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju. 2016.
- Umar, Husen. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2008.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2013.

Wursanto, I.G. *Manajemen Kepegawaian 2 Cetakan Keempatbelas*. Yogyakarta: Kanisius. 2011.

Wursanto. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi. 2005.

### JURNAL

Amir, Subagyo. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi”. *Orbith*. Vol. 10. 2014.

Jannah, Putri Raudhatul. “Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan kerja Guru SMP di kelurahan Kebon Pala Jakarta Timur”. *Jurnal Improvement in Pendidik, SMP dan MTs Vol. 1 Edisi 1*. 2014, hal 2.

Khaeron. “Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. *Jurnal Analisis Manajemen*. Vol. 4 No. 9. 2009.

Krisyanto, Daniel Yerlanda. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Studi Kasus Karyawan Departemen Produksi Bagian Paper Machine Pada PT Surya Zig-Zag Cigarette Paper Manufacture Kediri)”. Tesis. Jakarta: STIE. 2009.

Kurniasari, Devi. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi”. *Jurnal Ilmu Ekonomi*. Vol. 8 No. 2. 2013.

Kusmaningtyas, Amiartuti. “Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja Karyawan”. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol. 4 No. 1. 2013.

Lewa, K, Subowo. “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Sinergi: Kajian Bisnis Manajemen Edisi Khusus on HR*. 2005.

Minar, Demsi. “Pengaruh Sistem Penggajian, Pengembangan Karir dan Promosi Terhadap kepuasan Kerja Karyawan”. *Jurnal Computech & Business*. Vol. 3 No. 1. 2009.

Muttaqiyathun, Ani dan Chaisunah. “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya”. Skripsi. 2013.

Saputra, Angga. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi”. Skripsi. 2011.

- Syadam, Gauzali. *Jurnal Economics Resources* Vol. 11 No. 30, Februari. 2010.
- Tilaar, Mekel dan Tarore. “Analisis Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja”. *Jurnal EMBA*. Vol. 2 No. 3. 2014.
- Utomo, Try. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Bhayangkara TK-I Raden Said Sukanto”. Skripsi. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta. 2012.
- Wahyuningtyas, Nadya. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan”. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro. 2013.

## Lampiran 1

### KUESIONER PENELITIAN

#### ‘PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA CV KIJANG MAS’

Assalamu’alaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat

Saya Imam Sudiyat, Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, bermaksud untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada CV Kijang Mas”. Dengan ini saya memohon partisipasi bapak/ibu untuk menjadi responden saya dalam penelitian ini.

Jawaban bapak/ibu akan sangat bermanfaat dan tidak ada jawaban yang salah atau benar atas pernyataan yang diberikan tetapi saya sangat mengharapkan kejujuran dan keikhlasan dalam menjawab setiap pernyataan kuesioner yang saya sediakan. Saya sangat menjunjung tinggi komitmen dan kepercayaan yang bapak/ibu berikan serta menjaga kerahasiaan jawaban dari kuesioner ini.

Atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Imam Sudiyat

### **Petunjuk Pengisian Data Diri Responden**

Isilah dan atau berilah tanda Check List (√) pada kolom yang sesuai dengan keadaan bapak/ibu

- |                  |   |               |                          |               |                          |
|------------------|---|---------------|--------------------------|---------------|--------------------------|
| 1. Jenis Kelamin | : | Perempuan     | <input type="checkbox"/> | Laki-laki     | <input type="checkbox"/> |
| 2. Usia          | : | <30 tahun     | <input type="checkbox"/> | 41 – 50 tahun | <input type="checkbox"/> |
|                  |   | 30 – 40 tahun | <input type="checkbox"/> | >50 tahun     | <input type="checkbox"/> |
| 3. Masa Kerja    | : | <5 tahun      | <input type="checkbox"/> | 11 - 15 tahun | <input type="checkbox"/> |
|                  |   | 5 – 10 tahun  | <input type="checkbox"/> | >15 tahun     | <input type="checkbox"/> |
| 4. Pendidikan    | : | SMA           | <input type="checkbox"/> | D3            | <input type="checkbox"/> |
|                  |   | S1            | <input type="checkbox"/> |               |                          |

### **Petunjuk pengisian kuesioner**

1. Kuesioner penelitian ini berisi pernyataan.
2. Pilih salah satu jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda (X) atau (V)
3. Isilah kuesioner berdasarkan pendapat anda.
4. Setiap pilihan jawaban mempunyai kriteria sebagai berikut:
  - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
  - 2 = Tidak Setuju (TS)
  - 3 = Setuju (S)
  - 4 = Sangat Setuju (SS)
5. Tanyakan hal yang kurang bapak/ibu mengerti langsung kepada peneliti.

## Kuesioner Penelitian

### 1. Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
1	Saya merasa penerangan di tempat kerja baik				
2	Saya merasa sirkulasi udara di tempat kerja baik				
3	Pekerjaan saya tidak terganggu oleh kebisingan				
4	Peralatan kerja ditempat saya bekerja sangat mendukung untuk bekerja				
5	Tata ruang di tempat saya bekerja tertata dengan rapih				
6	Toilet di tempat kerja saya terawat dengan baik				
7	Fasilitas di tempat kerja saya baik sehingga menunjang untuk melakukan pekerjaan				
8	Tempat kerja saya terjaga kebersihannya				
9	Saya merasa komunikasi antar karyawan baik				
10	Saya tidak memiliki konflik dengan atasan				

### 2. Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan	1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
11	Sosialisasi <i>Standart Operation Procedure</i> (SOP) diperlukan bagi karyawan				
12	<i>Standart Operation Procedure</i> (SOP) yang diterapkan perusahaan mudah untuk saya pahami				
13	Perlunya memahami nilai-nilai perusahaan agar ada rasa memiliki terhadap perusahaan				
14	Perlu mematuhi tata tertib bagi karyawan				
15	Tata tertib di tempat saya bekerja sudah berjalan dengan efektif				
16	Rekan-rekan kerja saya patuh terhadap tata tertib yang ditetapkan di tempat kerja				
17	Atasan memberitahukan kesalahan saya sata saya melakukan kesalahan				
18	Teguran dari dapat membuat saya memperbaiki kesalahan				
19	Dengan adanya teguran dari atasan saya dapat bekerja lebih baik lagi				
20	Atasan memberikan bimbingan pada saat				

	saya maupun rekan kerja berkali-kali melakukan kesalahan				
21	Konseling dari atasan sangat penting				
22	Peringatan yang sudah diberikan terhadap para pelanggar di tempat kerja saya sudah efektif				
23	Peringatan baik secara lisan maupun tulisan mencegah karyawan yang sering melanggar di tempat saya kerja untuk melanggar lagi				
24	Sanksi tegas diperlukan agar tidak ada lagi pelanggaran secara terus menerus				
25	Sanksi yang diberikan perusahaan kepada rekan kerja saya menjadi contoh bagi saya untuk tidak melanggar aturan di tempat kerja saya				
26	Sejauh ini pemecatan terhadap karyawan yang sering melanggar aturan sudah berjalan dengan efektif				

### 3. Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
27	Pekerjaan saya sesuai dengan tingkat pendidikan saya.				
28	Pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan saya.				
29	Saya memahami dengan baik deskripsi pekerjaan.				
30	Tugas yang diberikan dapat saya selesaikan dengan baik.				
31	Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan saya.				
32	Saya merasa gaji yang sudah saya terima				

	sudah adil				
33	Saya menyukai pekerjaan yang sekarang.				
34	Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.				
35	Kenaikan jabatan dilaksanakan dengan adil.				
36	Pimpinan menghargai setiap saran dari saya.				
37	Pimpinan saya dapat membantu secara teknis.				
38	Saya memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir.				
39	Saya dapat mengembangkan potensi diri melalui pekerjaan.				
40	Di tempat saya bekerja memiliki kerjasama tim yang baik.				
41	Rekan kerja saya membuat saya senang.				
42	Saya merasa nyaman dengan rekan - rekan kerja saya.				

## Lampiran 2

### Data Penelitian

Data Penelitian																																												
No.	Lingkungan Kerja (X1)									Disiplin Kerja (X1)						Kepuasan Kerja (Y)																												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16				
1	2	3	1	1	2	3	2	1	3	2	3	1	2	2	1	3	1	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	1	2	3	3	1				
2	3	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2				
3	3	2	1	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	1				
4	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	3	1	2	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1			
5	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	1	2	4	2	4	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	3	4	4			
6	4	3	2	3	4	2	4	3	4	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	4	3	4	3		
7	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	1	2	1	2	1	2	2	2	4	2	3	2	2	1	3	2	2	4	2	1	2	2	2	2	3	4	3	4	4	4			
8	3	2	1	3	2	3	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	1		
9	2	4	3	4	2	2	4	3	3	4	3	1	1	1	1	2	2	3	2	1	3	1	2	3	2	4	2	2	4	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3			
10	3	2	2	2	4	2	4	3	3	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2			
11	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	1	3	1	3	3	2	3	2	2	2	1	3	2	2	4	2	1	2	2	2	3	4	4	3	3	3				
12	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	1	3	2	2	4	2	1	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4			
13	2	1	4	2	3	3	3	3	2	1	3	2	1	3	2	3	1	1	2	4	2	2	4	4	1	2	1	4	2	4	4	3	2	4	3	1	4	2	3	3				
14	3	4	3	4	3	2	3	2	2	3	2	1	2	1	3	2	1	2	2	1	1	1	3	2	3	1	2	2	1	3	1	3	1	2	2	3	3	4	3	3				
15	3	2	1	3	3	1	2	2	2	3	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	3	2	3	2				
16	1	1	2	2	1	2	3	1	3	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	1
17	2	4	3	4	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	3	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2			
18	2	2	2	3	2	4	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	2	2	3	2	2	4	2	1	2	1	2	3	4	4	4	4			
19	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	1	3	1	2	3	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	4	2	1	2	2	2	3	4	4	3	4	3	4	3		
20	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	1	3	2	1	2	3	3	1	2	3	3	1	

21	3	2	2	2	4	2	4	2	3	2	4	3	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	1	4	3	2	3	2	2	4	2	1	2	2	2	3	4	4	4	4				
22	3	2	1	3	2	3	1	2	1	3	3	1	3	2	3	1	1	3	1	3	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	1	3	3	3	2					
23	3	2	4	2	2	1	3	2	3	1	2	3	3	2	2	2	1	2	3	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	2	3	3	1							
24	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2				
25	2	3	2	2	3	2	1	2	1	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	4	1	2	2	1	2	2	2	1	3	2	1	2	3	3	1					
26	2	2	2	2	1	1	4	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2					
27	2	1	3	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2				
28	3	2	4	1	2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	3	1	2	3	1	2	2	3	1	3	2	2	2	3	3	2					
29	2	3	3	3	4	3	2	2	4	4	2	3	3	1	3	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3				
30	1	1	1	2	3	1	3	2	3	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	3	3	2		
31	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	1	1	2	2	1	3	1	3	1	2	2	3	3	4	3	3					
32	2	1	3	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2				
33	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	3	1	1	3	2	3	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2				
34	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2				
35	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	4	3				
36	2	2	3	2	4	2	2	3	2	1	2	3	3	3	4	1	3	1	2	1	3	3	3	3	1	2	2	2	1	2	4	2	3	2	3	4	4	3	4	3				
37	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	4	2	1	4	2	3	2	1	1	1	2	2	1	1	3	2	3	3	1	3	3	2	3	2	2	2	3	2					
38	3	2	2	2	4	2	4	2	3	2	3	2	1	2	2	4	2	1	2	3	2	1	2	2	3	2	2	1	2	1	4	2	1	2	1	4	2	3	4	3				
39	2	2	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	1	1	1	2	1	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	2	3	2			
40	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2	3	3	3	1	2	3	1	3	2	2	4					
41	1	1	2	2	1	2	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	3	2			
42	2	3	1	1	2	3	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2			
43	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	3	1	2	2	1	1	1	2	1	2		
44	3	3	4	3	1	2	2	3	2	3	4	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	4	1	3	2	2	4	2	1	2	2	2	3	4	3	4	4	4

45	3	3	2	1	2	4	3	2	1	3	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	1	3	2	2	4	2	1	2	1	2	3	3	4	3	4	3	4	3	
46	3	1	2	2	2	4	3	2	1	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	1	3	1	2	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	
47	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	2	1	1	1	2	3	2	2	4	2	1	2	2	1	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4	
48	1	1	1	2	3	1	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	1	3	2	3	2	3	3	1			
49	3	2	2	2	4	2	4	2	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	3	3	2				
50	3	2	1	3	2	3	1	2	1	3	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2		
51	2	1	2	2	3	1	4	3	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2			
52	2	3	2	2	3	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3	2
53	2	1	3	2	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	3	3	3	2	1	3	2		
54	3	2	4	1	2	3	3	2	3	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	3	2	1	2	2	1	3	1	3	1	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3		
55	1	1	1	2	3	1	3	2	3	2	1	1	2	1	1	2	2	3	1	2	1	2	1	1	3	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	4	2	
56	2	2	2	3	2	4	2	2	3	3	4	2	2	2	4	4	1	1	2	4	4	4	3	4	1	3	2	2	4	2	1	2	1	2	3	4	3	4	4	4	4	4		
57	2	4	3	4	2	4	4	3	3	4	1	2	2	1	1	2	3	3	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	4	2	1	2	2	2	3	4	4	3	4	3	4	3		
58	3	1	2	1	2	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	3	3	2	1	3	4	2	2	1	4	1	3	2	2	4	2	4	2	4	3		
59	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	4	2	1	2	2	2	3	4	4	3	4	3	4	3		
60	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	2	1	4	1	2	2	1	3	1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	4	2	1	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	
61	2	1	2	2	3	1	4	4	2	2	4	2	2	2	3	2	4	3	4	2	3	4	3	4	2	3	2	4	2	4	2	1	2	2	2	1	2	2	4	3	2			
62	2	2	3	1	3	2	3	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	3	2	3	2
63	2	1	2	2	3	1	4	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	1	2	3	3	1	2	3	3	1
64	2	3	1	1	2	3	2	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	3	3	2
65	2	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	4	2	3	2	2	4	2	1	2	2	2	3	4	4	3	4	3	4	3	
66	2	3	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	1	4	2	3	4	3	3	2	2	4	2	1	2	2	2	2	3	4	4	3	4	3	4	3	
67	2	3	1	2	4	1	2	2	4	4	2	3	1	3	2	3	1	3	2	1	2	2	3	3	1	3	2	1	2	3	3	1	3	2	1	2	3	3	1	2	3	2	2	4
68	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3																																		

### Lampiran 3

#### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas (Cronbach's Alpha) Lingkungan Kerja

		LingkunganKerja
1	Pearson Correlation	.532
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
2	Pearson Correlation	.670
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
3	Pearson Correlation	.592
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
4	Pearson Correlation	.586
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
5	Pearson Correlation	.640
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
6	Pearson Correlation	.466
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	30
7	Pearson Correlation	.595
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
8	Pearson Correlation	.673
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

9	Pearson Correlation	.535 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
10	Pearson Correlation	.702 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

#### Lampiran 4

#### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas (Cronbach's Alpha) Disiplin Kerja

		DisiplinKerja
1	Pearson Correlation	.715 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
2	Pearson Correlation	.177
	Sig. (2-tailed)	.350
	N	30
3	Pearson Correlation	.530 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
4	Pearson Correlation	.679 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
5	Pearson Correlation	.702 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
6	Pearson Correlation	.567 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.001

	N	30
7	Pearson Correlation	.603**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
8	Pearson Correlation	.083
	Sig. (2-tailed)	.664
	N	30
9	Pearson Correlation	.608**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
10	Pearson Correlation	.495**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	30
11	Pearson Correlation	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
12	Pearson Correlation	.574**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
13	Pearson Correlation	.558**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
14	Pearson Correlation	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
15	Pearson Correlation	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

16	Pearson Correlation	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

### Lampiran 5

#### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas (Cronbach's Alpha) Kepuasan Kerja

		KepuasanKerja
1	Pearson Correlation	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
2	Pearson Correlation	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
3	Pearson Correlation	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
4	Pearson Correlation	.661**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
5	Pearson Correlation	.535**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
6	Pearson Correlation	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
7	Pearson Correlation	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	30
8	Pearson Correlation	.530**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
9	Pearson Correlation	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
10	Pearson Correlation	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
11	Pearson Correlation	.621**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
12	Pearson Correlation	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
13	Pearson Correlation	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
14	Pearson Correlation	.572**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
15	Pearson Correlation	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
16	Pearson Correlation	.643**
	Sig. (2-tailed)	.000

N	30
---	----

## Lampiran 6

### Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	16

## Lampiran 7

### Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	10

## Lampiran 8

### Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	14

## Lampiran 9

### Output Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KepuasanKerja	LingkunganKerja	DisiplinKerja
N		75	75	75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	35.55	23.83	26.71
	Std. Deviation	5.542	5.057	6.938
Most Extreme Differences	Absolute	.091	.085	.065
	Positive	.077	.085	.065
	Negative	-.091	-.061	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.790	.738	.564
Asymp. Sig. (2-tailed)		.560	.647	.908

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

#### Uji Linearitas Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )

##### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KepuasanKerja * LingkunganKerja	Between Groups	(Combined)	1499.420	21	71.401	4.894	.000
		Linearity	1154.301	1	1154.301	79.126	.000
		Deviation from Linearity	345.119	20	17.256	1.183	.305
	Within Groups		773.167	53	14.588		
	Total		2272.587	74			

## Uji Linearitas Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KepuasanKerja * DisiplinKerja	Between Groups	(Combined)	1465.503	25	58.620	3.559	.000
		Linearity	878.679	1	878.679	53.347	.000
		Deviation from Linearity	586.825	24	24.451	1.484	.120
	Within Groups		807.083	49	16.471		
Total			2272.587	74			

## Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual	LingkunganKerja	DisiplinKerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	.114	.078
		Sig. (2-tailed)	.	.331	.508
		N	75	75	75
LingkunganKerja	LingkunganKerja	Correlation Coefficient	.114	1.000	.530**
		Sig. (2-tailed)	.331	.	.000
		N	75	75	75
DisiplinKerja	DisiplinKerja	Correlation Coefficient	.078	.530**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.508	.000	.
		N	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	LingkunganKerja	.787	1.271
	DisiplinKerja	.787	1.271

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

## Lampiran 10

### Uji Hipotesis

### Uji t (Parsial)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.484	2.091		6.450	.000
	LingkunganKerja	.593	.090	.541	6.579	.000
	DisiplinKerja	.297	.066	.372	4.527	.000

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

**Uji F Kelayakan Model Dalam Menjelaskan Fenomena Kepuasan Kerja di CV Kijang Mas**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 <sup>a</sup>	.617	.606	3.477

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, LingkunganKerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1402.042	2	701.021	57.979	.000 <sup>a</sup>
	Residual	870.545	72	12.091		
	Total	2272.587	74			

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, LingkunganKerja

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Peneliti bernama lengkap Imam Sudiyat, lahir di Tangerang pada tanggal 13 Januari 1992 merupakan anak dari Muksin dan Asenah. Peneliti yang berkewarganegaraan Indonesia ini tinggal bersama kedua orangtuanya di Jalan Ketapang No. 21 RT 04/RW 04 Kel. Ketapang, Kec. Cipondoh, Tangerang.

Peneliti telah menyelesaikan masa pendidikan sejak umur 5 tahun bermula di TK Ketapang 05. Selepas taman kanak-kanak, peneliti melanjutkan studinya ke tingkat Sekolah Dasar (SD) di SDN Petir 04 Tangerang dari tahun 1998 sampai 2004. Memasuki Sekolah Menengah Pertama, peneliti melanjutkan studinya dari tahun 2004 hingga 2007 di SMPN 187 Jakarta Barat, dan selanjutnya melanjutkan di SMAN 94 Jakarta Barat dan lulus pada tahun 2010. Memasuki jenjang perguruan tinggi, peneliti melanjutkan ke pendidikannya di Universitas Negeri Jakarta pada jurusan Manajemen mulai tahun 2011 dengan memilih konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.