

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
CV. ZULFI MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat untuk Mencapai Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

MELDA HAYATI

NPM : 16.832.0187



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 28/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)28/12/21

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KEPUASA KERJA PADA
CV. ZULFI MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

Oleh :

MELDA HAYATI

NPM : 16.832.0187

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 28/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)28/12/21

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada CV.Zulfi Medan

Nama : Melda Hayati

NPM : 168320187

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

(Teddi Pribadi, SE, MM)

Pembimbing

Mengetahui



(Effendi, M.Si)

Dekan

(Wan Rizca Amelia, SE, M.Si)

K.a Prodi Manajemen

Tanggal Lulus 16 Juni 2021

LEMBAR PERNYATAAN ORIGINALITAS SKRIPSI

Nama : Melda Hayati
NPM : 168320187
Tempat Tanggal Lahir : Payakumbuh, 12 Mei 1997
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Pada CV.Zulfi Medan

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya asli saya yang diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Strata 1 di Universitas Medan Area.
2. Semua sumber yang saya gunakan dalam penulisan ini telah saya cantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Medan Area.
3. Jika dikemudian hari terbukti karya ini bukan hasil karya asli saya atau merupakan hasil jiplakan dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang berlaku di Universitas Medan Area.

Medan, 16 Juni 2021



Melda Hayati

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan
dibawah ini :

Nama : MELDA HAYATI
NPM : 168320187
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui memberikan kepada
Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksekutif (*Non-Exclusive
Royalty- Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh Lingkungan
Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada CV.Zulfi Medan .
Dengan Hak Bebas Royalti Noneksekutif ini Universitas Medan Area berhak
menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan
data (*database*), merawat, dan mempublikasikannya untuk kepentingan akademis
tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai
penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 16 Juni 2021

Yang menyatakan



MELDA HAYATI

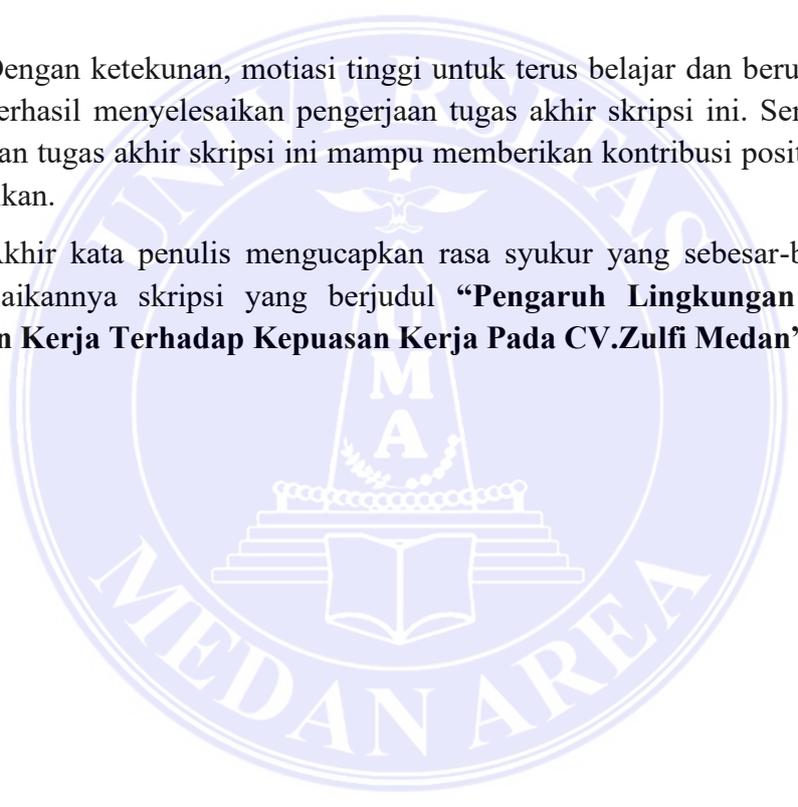
16.832.0187

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Melda Hayati adalah nama penulis skripsi ini. Lahir pada tanggal 12 Mei 1997, di Payakumbuh Provinsi Sumatera Barat. Penulis merupakan anak ke 2 dari 4 bersaudara, dari pasangan Syamsu Mardi dan Gustini. Penulis pertama kali masuk pendidikan di TK Raudatul Jannah pada tahun 2002 dan tamat tahun 2003, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SD Negeri 01 Koto Baru dan tamat pada tahun 2009. Setelah tamat dari SD penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 2 Payakumbuh dan tamat pada tahun 2012. Setelah tamat dari SMP penulis melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 1 Payakumbuh dan tamat pada tahun 2015. Pada tahun 2016 penulis terdaftar sebagai mahasiswi di Universitas Medan Area Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan tamat pada tahun 2021.

Dengan ketekunan, motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan.

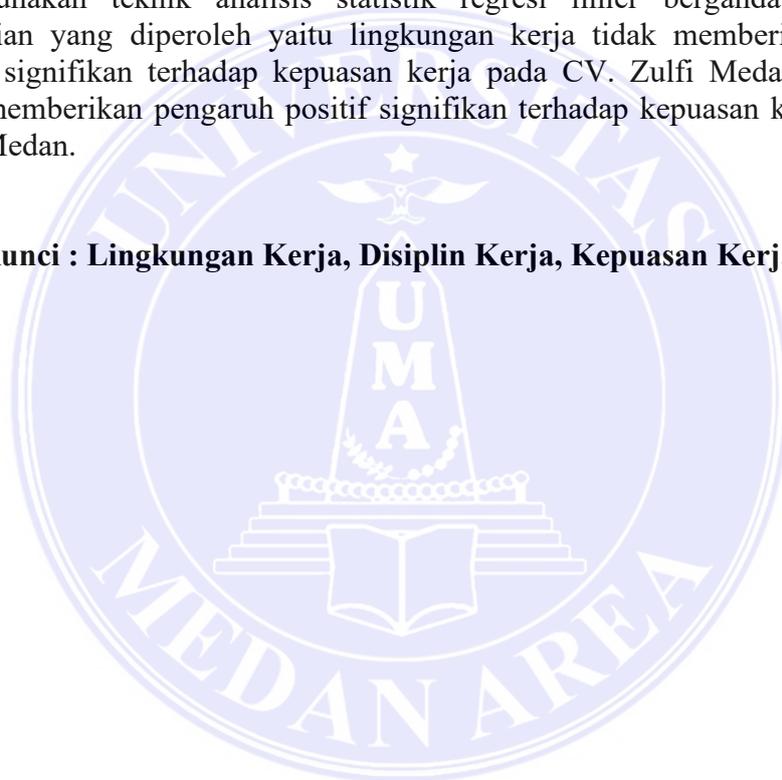
Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada CV.Zulfi Medan”**.



ABSTRAK
Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Pada CV. Zulfi Medan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV. Zulfi Medan dan untuk mengetahui apakah disiplin kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV. Zulfi Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Populasi yang digunakan untuk melakukan penelitian ini yaitu seluruh karyawan CV. Zulfi Medan yang berjumlah 36 orang. Jenis penelitian ini merupakan asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan teknik analisis statistik regresi linier berganda. Maka hasil penelitian yang diperoleh yaitu lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV. Zulfi Medan dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV. Zulfi Medan.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

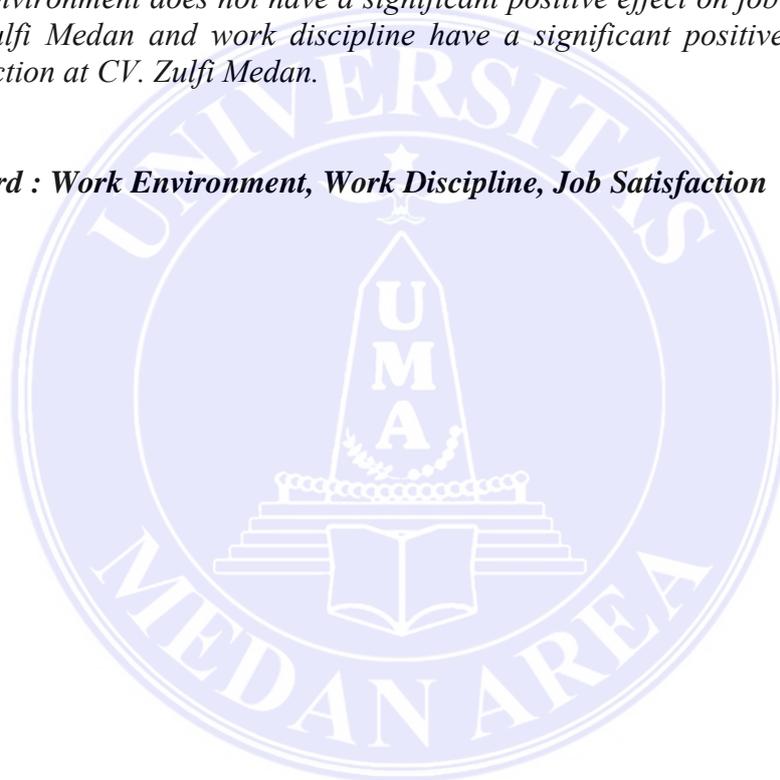


ABSTRACT

Effect of Work Environment and Work Discipline on Job Satisfaction at CV. Zulfi Medan

This study aims to determine whether the work environment has a significant positive effect on job satisfaction at CV. Zulfi Medan and to find out whether work discipline has a significant positive effect on job satisfaction at CV. Zulfi Medan. The method used in this study is a quantitative method with data collection techniques through distributing questionnaires. The population used to conduct this research is all employees of CV. Zulfi Medan, amounting to 36 people. This type of research is an associative, namely research to determine the effect of independent variables on the dependent variable using multiple linear regression statistical analysis techniques. So the research results obtained are the work environment does not have a significant positive effect on job satisfaction at CV. Zulfi Medan and work discipline have a significant positive effect on job satisfaction at CV. Zulfi Medan.

Keyword : Work Environment, Work Discipline, Job Satisfaction



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karuniaNya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Adapun judul dari penelitian ini adalah Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada CV. Zulfi Medan.

Perlu kita ketahui tujuan utama dari penulisan skripsi ini tiada lain adalah sebagai salah satu syarat kelulusan dalam pendidikan Strata I, serta untuk menambah wawasan pengetahuan lebih mendalam dibidang ilmu manajemen, yang mungkin akan diimplementasikan dan menjadi bekal penulis dikemudian hari ketika memasuki dunia kerja.

Sesungguhnya skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis sekaligus sebagai Dosen Pembimbing saya yang telah meluangkan waktu dan ilmunya serta masukan-masukan berharga untuk membantu penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Teddi Pribadi, SE, MM., Selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis sekaligus sebagai Dosen Pembimbing saya yang telah meluangkan waktu membimbing saya dan memberikan ilmunya serta masukan-masukan berharga untuk membantu penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Ir. M. Yamin Siregar, MM, selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Ibu Wan Rizca Amelia, SE, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis sekaligus sebagai Sekretaris yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat dalam penyelesaian skripsi.
6. Bapak Haryaji Catur Putera Hasman, SE, M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.

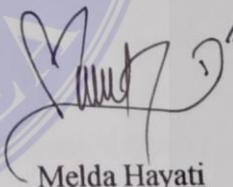
7. Bapak Muslim Wijaya, SE, Msi, selaku Dosen Penasehat Akademik dan Ketua Penguji Sidang Skripsi yang telah memberikan masukan dan nasehat bermanfaat bagi saya dalam penyelesaian skripsi.
8. Seluruh Dosen, Staf Akademik dan pegawai Universitas Medan Area yang memberikan kemudahan kepada saya selama penyelesaian skripsi.
9. Bapak Zulfi Amri dan seluruh karyawan pada CV. Zulfi Medan yang telah bersedia memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan riset.
10. Untuk temen-temenku seperjuangan sekaligus sahabatku di fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Fitri Utari, Diah Ayu Purwaningsih dan teman-teman yang telah membantu saya selama penyelesaian skripsi.
11. Ayah, Ibu, serta seluruh keluarga atas segala do'a, jasa dan perhatiannya.

Dengan bantuan yang didapatkan akhirnya penulis menyerahkan diri dan senantiasa memohon petunjuk serta perlindungan dari Tuhan Yang Maha Esa, semoga apa yang telah dicapai juga semua perbuatan yang baik tersebut mendapat imbalan yang baik pula.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, hal ini dikarenakan terbatasnya ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih

Medan, 16 Juni 2021

Penulis,



Melda Hayati

168320187

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iii
RIWAYAT HIDUP	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	3
1.3 Rumusan Masalah	3
1.4 Tujuan Penelitian	3
1.5 Manfaat Penelitian	4
BAB II URAIAN TEORITIS	5
2.1 Kepuasan Kerja	5
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	5
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	6
2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja	9
2.2 Lingkungan Kerja	13
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	13
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja....	13
2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja	21
2.3 Disiplin Kerja	24
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	24
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	25

2.3.3	Bentuk-bentuk Disiplin kerja	29
2.3.4	Indikator Disiplin Kerja	32
2.4	Penelitian Terdahulu	37
2.5	Kerangka Konseptual	40
2.6	Hipotesis	42
BAB III	METODE PENELITIAN	44
3.1	Jenis, Lokasi dan waktu Penelitian	44
3.1.1	Jenis Penelitian	44
3.1.2	Lokasi Penelitian	44
3.1.3	Waktu Penelitian	44
3.2	Populasi dan Sampel	45
3.2.1	Populasi	45
3.2.2	Sampel	46
3.3	Definisi Operasional	46
3.4	Jenis dan Sumber Data	48
3.4.1	Jenis Data	48
3.4.2	Sumber Data	48
3.5	Teknik Pengumpulan Data	48
1.	Observasi	49
2.	Kuesioner	49
3.6	Teknik Analisis Data	49
3.6.1	Uji Instrumen Penelitian	50
3.6.2	Uji Asumsi Klasik	52
3.6.3	Uji Hipotesis	54
3.6.4	Koefisien Determinasi (R_2)	56
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
4.1	Hasil Penelitian	57
4.1.1	Sejarah Perusahaan	57
4.1.2	Visi dan Misi	59
4.1.3	Struktur Organisasi	60
4.1.4	Penyajian Data Responden	60

4.2 Jawaban Responden	62
4.2.1 Variabel Lingkungan Kerja	62
4.2.2 Variabel Disiplin Kerja	63
4.2.3 Variabel Kepuasan Kerja	64
4.2.4 Uji Instrumen Penelitian	65
4.2.5 Uji Asumsi Klasik	69
4.2.6 Uji Hipotesis	73
4.2.7 Koefisien Determinasi (R_2)	75
4.3 Pembahasan	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	78
5.1 Kesimpulan	78
5.2 Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN.....	82

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3.1	Pelaksanaan Waktu Penelitian	45
Tabel 3.2	Pembagian Jumlah Karyawan Menurut Divisi (Kondisi Juni 2020)	46
Tabel 3.3	Operasional variabel	47
Tabel 3.4	Bobot Nilai Kuesioner	49
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	61
Tabel 4.2	Pendidikan Responden	61
Tabel 4.3	Masa Kerja Responden	62
Tabel 4.4	Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	62
Tabel 4.5	Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	63
Tabel 4.6	Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	64
Tabel 4.7	Validitas Variabel Lingkungan Kerja	65
Tabel 4.8	Validitas Variabel Disiplin Kerja	66
Tabel 4.9	Validitas Variabel Kepuasan Kerja	67
Tabel 4.10	Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja	68
Tabel 4.11	Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja	68
Tabel 4.12	Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	68
Tabel 4.13	Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	71
Tabel 4.14	Uji Multikolinieritas	72
Tabel 4.15	Uji <i>Glejser</i>	73
Tabel 4.16	Uji t (Parsial)	74
Tabel 4.17	Koefisien Determinasi (R^2)	75

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pada CV. Zulfi Medan	60
Gambar 4.2 Grafik Histogram	69
Gambar 4.3 Grafik <i>Normal P-Plot</i>	70



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	82
Lampiran 2 Data Sampel dan Variabel Penelitian	87
Lampiran 3 Hasil Uji Statistik	92
Lampiran 4 Hasil Penelitian	94
Lampiran 5 Surat Izin Penelitian	97
Lampiran 6 Surat Balasan Izin Penelitian	98



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini suatu perusahaan harus memiliki kemampuan dalam berbagai aspek dan merumuskan strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi di dalam perusahaan. Strategi utama yang harus ditentukan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan suatu faktor penting yang tidak bisa terlepas dari perusahaan. Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu perusahaan dalam mencapai kesuksesan. Kesuksesan dapat dicapai apabila karyawan merasa nyaman, senang dan puas bekerja di perusahaan tersebut. Kepuasan merupakan suatu perasaan puas dan senang yang dirasakan pegawai dalam melakukan pekerjaannya di suatu perusahaan. Seseorang akan bekerja dengan penuh semangat apabila mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Seorang karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi.

Para manager harus peduli akan tingkat kepuasan kerja karyawannya, karyawan yang tidak puas akan pekerjaannya akan lebih sering melewatkan pekerjaannya, sebaliknya karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya akan lebih giat lagi dalam bekerja dan akan dapat meningkatkan prestasi perusahaan. Robbins (1996:208) menyatakan salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang baik sangat dibutuhkan karyawan, selain untuk kenyamanan juga sebagai faktor pendukung

dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dapat menimbulkan rasa puas pada diri karyawan karena banyak faktor yang mendukung dalam bekerja. Hasibuan (2003:203) berpendapat bahwa kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan dari pekerjaan maka kedisiplinan kerja baik, sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah.

CV. Zulfi merupakan usaha yang bergerak di bidang konveksi seragam sekolah dan di dalamnya terdapat usaha sampingan seperti bordir komputer. Dalam suatu usaha lingkungan kerja harus diperhatikan, hal ini dilakukan agar karyawan nyaman dan puas dalam melakukan suatu pekerjaan. Adapun masalah lingkungan kerja di perusahaan ini adalah seperti kondisi pekerjaan yang kurang baik sehingga karyawan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan masalah disiplin kerja di perusahaan ini seperti terlambat masuk kerja dari waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu kepuasan kerja juga harus menjadi perhatian penting dalam suatu perusahaan, jika karyawan puas akan pekerjaannya maka perusahaan akan dapat meningkatkan prestasi kerja di perusahaan tersebut. Adapun masalah kepuasan kerja karyawan di perusahaan ini adalah seperti pekerjaan yang diberikan kepada karyawan terlalu banyak dan mendesak sehingga membuat pekerjaan tidak terkontrol, tidak adanya hari libur selain hari-hari besar yang membuat karyawan bosan dalam melakukan pekerjaan, insentif yang kurang. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada CV. Zulfi Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat di identifikasikan permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Kurang kondusifnya lingkungan kerja di perusahaan yang membuat tempat kerja menjadi tidak nyaman.
2. Disiplin kerja karyawan masih rendah
3. Karyawan belum mampu bekerja secara etis dan profesional di tempat kerja
4. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan cukup tinggi
5. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan belum maksimal.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV. Zulfi Medan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV. Zulfi Medan

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV. Zulfi Medan

2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV. Zulfi Medan

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis untuk menambah wawasan tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada CV. Zulfi Medan.
2. Bagi perusahaan adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan meningkatkan lingkungan kerja dan disiplin kerja pada CV. Zulfi Medan.
3. Bagi peneliti lain penelitian ini dapat memberikan informasi sebagai referensi mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada CV. Zulfi Medan.
4. Bagi akademis sebagai bahan referensi bagi pihak yang akan melakukan penelitian dengan judul yang sama.

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2004:475) pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin tinggi penilaian akan kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan kata lain, kepuasan adalah evaluasi yang memberikan gambaran atas perasaan dan sikap seseorang, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2013:117) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya sendiri. Seorang pegawai akan merasa puas dalam bekerja jika aspek-aspek pekerjaan dan dirinya menyokong namun apabila aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas. Menurut Sutrisno (2012:75) kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapinya di lingkungan kerja. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan menyenangkan yang dirasakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan merasa puas dalam bekerja.

2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:120), menyatakan bahwa terdapat 2 faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu; faktor yang ada pada diri karyawan dan faktor dari pekerjaannya.

1. Faktor Karyawan

Faktor karyawan yaitu berupa kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, pendidikan, kondisi fisik, emosi, kepribadian, pengalaman kerja, masa kerja, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.

2. Faktor Pekerjaan

Faktor pekerjaan terdiri dari jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan untuk promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Menurut Robbin (2003) terdapat 4 faktor yang kondusif bagi tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi, antara lain :

1. Pekerjaan Yang Secara Mental Menantang

Orang biasanya lebih menyukai pekerjaan yang memberikan mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya dalam menawarkan satu varietas tugas, kebebasan serta umpan balik tentang seberapa baiknya mereka dalam melakukan pekerjaan tersebut. Karakteristik-karakteristik ini dapat membuat suatu pekerjaan menjadi menantang secara mental.

2. Imbalan Yang Wajar

Pada dasarnya karyawan menginginkan sistem penggajian yang mereka anggap tidak ambigu serta sejalan dengan apa yang mereka harapkan. Apabila

penggajian tersebut terlihat adil berdasarkan pada permintaan pekerjaan, maka tingkat keterampilan seorang individu dan standar kepuasan kerja akan dapat dihasilkan.

3. Kondisi Lingkungan Kerja Yang Mendukung

Karyawan akan merasa prihatin dengan kondisi lingkungan kerja mereka apabila kondisi tersebut berhubungan dengan masalah kenyamanan pribadi atau masalah kemudahan untuk dapat bekerja dengan baik. Banyak studi yang menunjukkan jika para karyawan lebih menyukai suatu lingkungan fisik yang nyaman dan tidak berbahaya. Selain itu biasanya karyawan lebih suka tempat kerja yang tidak jauh dari rumah, menggunakan fasilitas yang bersifat modern serta alat dan perlengkapan yang memadai.

4. Rekan Kerja Yang Suportif

Melalui suatu pekerjaan seseorang bisa mendapatkan lebih dari sekedar uang ataupun prestasi-prestasi yang berwujud. Bagi sebagian karyawan, pekerjaan juga dapat mengisi kebutuhannya akan interaksi sosial. Oleh sebab itu, sangat lumrah jika seorang karyawan memiliki rekan kerja yang suportif dan bersahabat, sehingga hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Menurut Prahartanto (2012), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu :

1. Komunikasi
2. Perencanaan
3. Beban kerja
4. Kinerja pegawai
5. Budaya organisasi

6. Pengawasan
7. Koordinasi
8. Motivasi kerja
9. Perilaku pegawai
10. Pengorganisasian
11. Disiplin kerja
12. Prestasi kerja pegawai
13. Gaya kepemimpinan
14. Promosi jabatan
15. Kompensasi

Menurut Malayu S.P.Hasibuan (2002:203) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya :

1. Balas jasa yang adil dan layak,
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian,
3. Berat ringannya pekerjaan,
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan,
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan,
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya,
7. Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2004:479-480) indikator kepuasan kerja yaitu terdiri dari :

1. Isi Pekerjaan

Tampilan dari tugas yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas apabila tugas yang dikerjakan dianggap menarik dan dapat memberikan kesempatan belajar serta menerima tanggung jawab.

2. Supervisi

Berupa perhatian dan hubungan yang baik dari seorang pimpinan kepada bawahannya, sehingga karyawan tersebut akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, supervisi yang buruk dari pimpinan kepada bawahannya dapat meningkatkan *turn over* dan absensi karyawan.

3. Organisasi dan Manajemen

Organisasi dan manajemen yang mampu memberikan situasi serta kondisi kerja yang stabil, guna memberikan kepuasan bagi karyawan.

4. Kesempatan Untuk Maju

Adanya kesempatan untuk mendapatkan pengalaman dan peningkatan kemampuan selama proses bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

5. Gaji dan keuntungan lainnya dalam bidang finansial seperti adanya insentif

Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang disarankan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa gaji yang diperolehnya mampu untuk

memenuhi kebutuhan hidup dan keluarganya maka kecenderungan karyawan untuk merasa puas terhadap pekerjaannya akan lebih besar. (Arep dan Tanjung, 2003:71)

6. Rekan Kerja

Adanya suatu hubungan yang saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja bisa menciptakan suatu lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

7. Kondisi Pekerjaan

Menurut Sondang Siagian (2004:131-132), kondisi kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut Smith *et al* dalam Mangkunegara (2013:126), indikator kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa hal berikut :

1. Kerja

Sumber dari kepuasan kerja dan sebagian unsur yang memuaskan serta paling penting yang diungkapkan oleh banyak peneliti adalah pekerjaan yang memberikan sebuah status. Lebih lanjut, karyawan biasanya lebih menyukai pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuan, dan menawarkannya beragam tugas, kebebasan serta umpan balik mengenai seberapa baik mereka dalam bekerja.

2. Pengawasan

Kemampuan pengawasan yang dilakukan oleh atasan dalam memberikan bantuan secara teknis dan dukungan perilaku kepada karyawan dapat menumbuhkan kepuasan kerja bagi karyawan tersebut. Demikian pula

dengan iklim partisipatif yang diciptakan oleh atasan juga dapat memberikan pengaruh yang substantif terhadap kepuasan kerja.

3. Upah

Melalui upah yang diterima, seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya, orang tersebut dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai kontribusi seseorang di organisasi tempat kerjanya. Pada umumnya karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil serta sesuai dengan apa yang diharapkannya. Apabila sistem upah diberlakukan secara adil dan didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan, maka kemungkinan besar akan diperoleh kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan banyak orang yang bersedia menerima upah yang lebih kecil untuk bekerja pada lokasi sesuai, misalnya dekat dengan tempat tinggalnya.

4. Promosi

Kesempatan promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi menggunakan berbagai cara dan memiliki penghargaan yang beragam, misalnya promosi berdasarkan tingkat senioritas, dedikasi, pertimbangan kinerja dan lain-lain. Kebijakan promosi yang adil serta transparan terhadap semua karyawan dapat memberikan dampak kepada mereka yang memperoleh kesempatan untuk dipromosikan seperti perasaan senang, bahagia dan memperoleh kepuasan atas pekerjaan yang dilakukannya.

5. *Co-workes* (Rekan Kerja)

Dukungan dari rekan kerja maupun kelompok kerja bisa memberikan rasa kepuasan kerja bagi karyawan, karena karyawan akan merasa diterima dan terbantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya. Sifat kelompok kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Bersama dengan rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat menjadi sumber kepuasan bagi karyawan secara individu.

Luthan (2006:431), mengemukakan beberapa indikator pengukuran kepuasan kerja, antara lain :

1. Gaji

Merupakan sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini dapat dipandang sebagai suatu hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam suatu organisasi.

2. Kesempatan Promosi

Adanya kesempatan bagi karyawan untuk maju dalam suatu organisasi.

3. Pengawasan

Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan secara teknis dan dukungan dalam bentuk perilaku.

4. Rekan Kerja

Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis serta bisa mendukung secara sosial.

5. Pekerjaan Itu Sendiri

Dalam hal dimana pekerjaan menjadi suatu tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar serta kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2015:38), lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas kerja. Sedangkan Nitisemito dalam Nuraini (2013:97), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar karyawan dan bisa memberikan pengaruh dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya, misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan lain sebagainya. Adapun menurut Sedarmayanti (2009:25), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas serta bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai suatu kelompok.

Dari beberapa definisi tersebut penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah bagian yang sangat penting bagi karyawan yang dapat memberikan pengaruh bagi karyawan dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Alex S Nitisemito (2000:28), menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja, terdiri dari faktor intern dan ekstern.

a. Faktor Intern, meliputi :

1. Pewarnaan

Banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah ini padahal pengaruh dari pewarnaan cukup besar terhadap para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Permasalahan

ini bukan hanya masalah pewarnaan dinding saja, tetapi ruang lingkungannya sangatlah luas, diantaranya termasuk pewarnaan peralatan kantor, mesin bahkan pewarnaan seragam yang digunakan pada saat tertentu sesuai dengan aturan perusahaan atau organisasi.

2. Lingkungan Kerja Yang Bersih

Setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan. Apabila lingkungan kerja tidak diperhatikan maka bisa mempengaruhi kesehatan kejiwaan atau fisik seseorang. Bagi seseorang yang normal atau yang tidak mengalami gangguan kesehatan fisik akan merasa senang dan hal ini dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja lebih.

3. Penerangan Yang Cukup

Penerangan tidaklah sebatas penerangan listrik, akan tetapi juga mencakup penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas, karyawan membutuhkan ketelitian. Selain itu harus diperhatikan pula bagaimana mengatur lampu sehingga dapat memberikan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Perlu diingat lampu yang terlalu terang akan membuat rasa panas yang dapat membuat kegelisahan dalam bekerja. Akan tetapi jika penerangan kurang, karyawan akan cepat mengantuk sehingga membuat banyak kesalahan pada saat bekerja.

4. Pertukaran Udara

Pertukaran atau sirkulasi udara yang cukup sangat dibutuhkan terutama dalam ruang kerja yang tertutup dan penuh dengan karyawan. Sirkulasi udara yang cukup akan memberikan kesegaran fisik bagi karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang dapat menimbulkan kelelahan

pada karyawan. Bila terlalu banyak ventilasi dapat menimbulkan hembusan angin yang kuat dan menimbulkan rasa sakit. Bagi perusahaan yang memiliki pertukaran udara yang cukup dapat memberikan kesejukan sehingga dapat mengurangi kelelahan fisik.

5. Musik

Musik dapat menimbulkan suasana gembira dalam bekerja, jika musik yang didengarkan tidak menyenangkan maka, akan lebih baik tanpa musik sama sekali. Sebaliknya jika musik yang didengarkan menyenangkan, maka dapat menimbulkan suasana yang gembira serta bisa mengurangi kelelahan saat bekerja. Sebenarnya dalam hal ini, selain memilih musik yang menyenangkan sebaiknya juga diperhatikan pengaruhnya terhadap pekerjaan. Karena ada musik yang sesuai dengan para karyawan namun justru memberikan pengaruh negatif terhadap pekerjaan.

b. Faktor Ekstern

1. Jaminan Terhadap Keamanan

Dengan adanya jaminan terhadap keamanan selama bekerja dan setelah pulang dari bekerja bisa menimbulkan ketenangan yang dapat mendorong semangat kerja agar lebih giat dalam bekerja. Namun apabila jaminan terhadap keamanan tidak ada dan diabaikan oleh perusahaan, maka hal ini dapat menyebabkan semangat kerja menjadi turun dan mengganggu konsentrasi dalam bekerja.

2. Kebisingan

Kebisingan yang terjadi secara terus menerus terutama dari luar kantor akan menyebabkan rasa bosan serta bisa mengganggu karyawan yang ingin menyelesaikan pekerjaannya. Kebisingan merupakan suatu gangguan yang perlu diperbaiki oleh pihak manajemen perusahaan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan nyaman, misalnya dengan menggunakan pelindung telinga atau menggunakan ruangan khusus yang kedap suara.

3. Bebas Dari Gangguan Sekitar

Perasaan aman dan santai akan menyertai karyawan dalam setiap pekerjaan jika di lingkungan ekstern tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, seperti gangguan sumbangan atau bantuan apapun dan hal lainnya.

Menurut Sedarmayanti (2009:28), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Penerangan atau Cahaya

Penerangan atau cahaya memberikan manfaat yang besar bagi karyawan guna keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh karena itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang cukup terang namun tidak menyilaukan. Penerangan yang tidak memadai menyebabkan pekerjaan menjadi lambat, mengalami banyak kesalahan dan akhirnya pekerjaan yang dilakukan menjadi kurang efisien, sehingga tujuan organisasi akan sulit untuk dicapai.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan yang normal, setiap anggota tubuh manusia memiliki temperatur yang berbeda-beda. Tubuh manusia akan berusaha untuk mempertahankan keadaan normal tersebut, menggunakan sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri apabila terjadi perubahan temperatur diluar tubuh. Akan tetapi kemampuan tersebut juga ada batasnya, yaitu tubuh manusia masih bisa menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar apabila perubahan temperatur dari luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban merupakan banyaknya kandungan air yang ada dalam udara, dan biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban berhubungan dengan temperatur udara, dan secara bersama-sama antara kelembaban, temperatur, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas yang dihasilkan udara akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia ketika menerima maupun melepaskan panas dari tubuhnya. Keadaan dimana temperatur udara sangat panas dengan tingkat kelembaban tinggi, dapat menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena adanya sistem penguapan. Pengaruh lainnya yaitu semakin cepat denyut jantung karena semakin aktifnya peredaran darah dalam memenuhi kebutuhan kadar oksigen dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu yang ada disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang sangat dibutuhkan oleh makhluk hidup guna menjaga kelangsungan hidupnya, yaitu sebagai proses metabolisme. Udara di area sekitar bisa dikatakan kotor jika kadar oksigen dalam udara tersebut sudah berkurang dan bercampur dengan gas maupun bau-bauan yang berbahaya untuk kesehatan tubuh. Sumber utama dari udara segar yaitu melalui tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang sangat dibutuhkan oleh manusia. Melalui oksigen yang cukup dan ditambah dengan pengaruh secara psikologis karena adanya tanaman disekitar tempat kerja, maka akan dapat memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja dapat membantu untuk mempercepat proses pemulihan tubuh yang lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu kondisi yang cukup menyibukkan para pakar dalam mengatasi adanya kebisingan yakni bunyi yang tidak diinginkan oleh telinga. Terutama bunyi yang terjadi dalam jangka panjang, hal ini akan mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut beberapa penelitian kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka alangkah baiknya jika suara bising dihindarkan agar pekerjaan bisa dilakukan dengan efisien sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis merupakan suatu getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang digunakan dan sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan sehingga dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Pada umumnya getaran ini sangatlah mengganggu tubuh dikarenakan ketidakteraturannya, baik dalam hal intensitas ataupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terjadi apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja bisa dianggap sebagai pencemaran sebab dapat mengganggu konsentrasi kerja dan apabila hal ini terjadi secara terus menerus maka dapat mempengaruhi kepekaan indra penciuman. Penggunaan "*Air Conditioner*" yang tepat adalah salah satu solusi untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Penataan warna di tempat kerja perlu untuk dipelajari dan direncanakan dengan baik. Pada dasarnya penataan warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini bisa dimaklumi sebab warna dapat memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap perasaan. Dari segi sifat dan pengaruhnya warna terkadang dapat menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena sifatnya bisa merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi berhubungan dengan penataan warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja, akan tetapi juga berkaitan

dengan pengaturan tata letak, tata warna, perlengkapan dan lain sebagainya untuk bekerja.

10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik dengan nada yang lembut dan sesuai dengan suasana, waktu serta tempatnya akan membangkitkan dan merangsang semangat kerja karyawan. Oleh karena itu musik yang akan diputarkan di tempat kerja perlu dipilih secara selektif. Apabila musik yang diperdengarkan di tempat kerja tidak sesuai, hal ini akan mengganggu konsentrasi kerja karyawan.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja agar tetap dalam keadaan yang aman maka perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja yaitu melalui tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Menurut Sihombing dalam Naibaho (2010:22), lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut :

1. Fasilitas Kerja

Lingkungan kerja yang kurang memadai dan mendukung untuk bekerja dapat menyebabkan kinerja yang buruk, seperti; kurangnya alat kerja, ruang kerja yang pengap dan kurangnya ventilasi udara.

2. Gaji dan Tunjangan

Gaji yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang jauh lebih menjamin pencapaian harapan kerjanya.

3. Hubungan Kerja

Kelompok kerja dengan tingkat kekompakan serta loyalitas yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja, sebab antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung dalam pencapaian suatu tujuan atau hasil.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2013:11) indikator lingkungan kerja fisik yaitu :

1. Penerangan

Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja, apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan perusahaan pada pekerjaan yang membutuhkan tingkat ketelitian dan penerangan yang baik. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.

2. Kebisingan

Kebisingan biasanya berupa suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi dalam bekerja.

3. Suhu Udara

Kondisi suhu di dalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa, karena apabila suhu udara di dalam ruangan kerja terlalu panas akan menurunkan gairah kerja karyawan, begitu pula sebaliknya jika suhu udara terlalu dingin kondisi ini akan menciptakan suasana yang kurang nyaman bagi pekerja.

4. Ruang Gerak Yang Diperlukan

Ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang diperlukan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.

5. Pewarnaan

Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. warna yang digunakan untuk ruang kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.

6. Keamanan

Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Menurut Nitisemito (2000:31), lingkungan kerja dapat diukur melalui :

1. Suasana Kerja

Suasana yang dimaksudkan adalah kondisi tempat bekerja yang menyenangkan dan nyaman serta aman bagi setiap karyawan yang ada di dalamnya.

2. Hubungan Dengan Rekan Kerja

Hubungan yang dimaksud yaitu hubungan yang harmonis dan tanpa adanya saling intrik antar sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan agar tetap bertahan dan tinggal dalam suatu

organisasi yaitu hubungan yang harmonis dan kekeluargaan dengan rekan kerjanya, hal ini juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang terlibat didalamnya.

3. Tersedianya Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja yang dimaksudkan adalah berupa peralatan yang lengkap dan mutakhir sehingga dapat digunakan dalam mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, meskipun bukan merupakan salah satu alat penunjang dalam bekerja.

Menurut Ignatius (2013:301), indikator dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kondisi Kerja

Kondisi kerja dapat dikatakan baik apabila memungkinkan seseorang untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, baik kondisi secara fisik maupun kondisi psikologis. Kondisi fisik biasanya berhubungan dengan kondisi gedung, ruangan kerja, ventilasi udara, dan lain sebagainya. Sedangkan untuk kondisi psikologis berhubungan dengan para anggotanya, misalkan dengan adanya hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju dan lain sebagainya.

2. Keamanan Dalam Pekerjaan

Yang dimaksud keamanan dalam pekerjaan adalah terjaminnya keselamatan kerja selama melaksanakan tugas. Pada dasarnya setiap anggota organisasi menghendaki jaminan keselamatan kerja. Bentuk dari keselamatan kerja, misalnya berupa perlakuan yang adil dan manusiawi, aman dari segala bentuk pemutusan kerja dan segala macam tuduhan ataupun hinaan.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012), disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya. Disiplin kerja dapat meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam segala bentuk peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Hasibuan (2017:193), kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran yang dimaksud yaitu sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik secara tertulis ataupun tidak tertulis. Siswanto (2006:24) menyatakan bahwa disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup untuk menjalankannya dan tidak mengelak dalam menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan seseorang dalam mematuhi, menghormati dan menghargai peraturan-peraturan yang ada pada perusahaan, baik peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis serta bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan tersebut.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2012:89), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Besar atau kecilnya pemberian kompensasi akan mempengaruhi tegaknya disiplin kerja yang berlaku apabila ia merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah dikontribusikannya pada perusahaan. Apabila ia menerima kompensasi yang sesuai atau memadai, ia akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Namun jika ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lainnya dari luar perusahaan, sehingga menyebabkan ia mangkir dan sering minta izin keluar.

Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu dapat menjamin tegaknya disiplin kerja. Dikarenakan kompensasi ini hanyalah salah satu cara untuk meredam kegelisahan para karyawan, disamping itu banyak hal yang diluar kompensasi yang mencukupi, sedikit banyak dapat membantu karyawan untuk bekerja agar bekerja dengan tenang, sebab dengan menerima kompensasi yang wajar kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.

2. Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan Dalam Perusahaan

Keteladanan pimpinan ini sangat penting karena dalam lingkungan suatu perusahaan biasanya karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana seorang pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan cara ia

mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang bisa merugikan aturan serta disiplin yang sudah diterapkan. Misalnya jika aturan jam kerja pukul 08.00, maka pimpinan tidak akan terlambat masuk kerja atau lewat dari waktu yang sudah ditetapkan.

Peranan dari keteladanan pimpinan sangatlah berpengaruh dalam suatu perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang dapat mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, sebab pimpinan dalam perusahaan masih menjadi panutan setiap hari, apapun yang dibuat pimpinannya. Oleh karena itu, apabila seorang pemimpin menginginkan akan tegaknya kedisiplinan dalam perusahaan, maka ia harus terlebih dahulu mempraktekannya sehingga dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.

3. Ada Tidaknya Aturan Pasti Yang Sudah Dijadikan Pegangan

Peraturan disiplin tidak akan dapat dilaksanakan dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan situasi dan kondisi.

Karyawan akan dapat disiplin bila ada aturan yang jelas dan informasi kepada mereka. Jika aturan disiplin yang dibuat hanya menurut selera pimpinan saja atau berlaku untuk orang tertentu saja, maka jangan diharap para karyawan akan mematuhi peraturan tersebut. Oleh karena itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan

mendapatkan suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pengecualian.

4. Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan

Bila seorang karyawan melanggar peraturan disiplin yang dibuat, maka perlu adanya tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Karena adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka para karyawan akan merasa aman dan terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dengan situasi yang demikian, maka para karyawan akan terhindar dari sikap sembrono dan sikap seenaknya sendiri dalam perusahaan. Sebaliknya, jika pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah jelas karyawan tersebut disiplin tetapi ditegur/dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja di dalam perusahaan. Para karyawan akan berkata untuk apa disiplin jika orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.

5. Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan

Setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan semua karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi kebiasaan manusia bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyaknya para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak diperlukan lagi, tetapi bagi karyawan yang belum menyadari arti

disiplin, maka masih perlu adanya pengawasan agar para karyawan tidak berbuat semaunya dalam perusahaan.

Orang yang paling tepat dalam melaksanakan pengawasan disiplin yaitu atasan langsung dari karyawan yang bersangkutan. Karena para atasan langsung itulah yang paling dekat dan paling tahu tentang para karyawannya yang ada di bawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini biasa disebut pengawasan melekat (waskat). Seorang pimpinan bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat pada tingkat manapun berada, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6. Ada Tidaknya Perhatian Kepada Para Karyawan

Karyawan merupakan manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lainnya. Seorang karyawan tidak akan puas hanya dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga karyawan masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan para karyawan ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya. Perhatian besar yang berhasil diberikan pimpinan kepada para karyawan akan menciptakan disiplin kerja yang baik karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan yang demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.

7. Diciptakannya Kebiasaan-kebiasaan Yang Mendukung Tegaknya Disiplin

Kebiasaan-kebiasaan yang perlu ditegakkan untuk menciptakan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktu, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.3.3 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Robert Bacal yang dikutip Lijan Poltak Sinambela (2012:239) terdapat tiga jenis bentuk disiplin kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan, untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Tujuan dari disiplin preventif adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin. Cara preventif ini bermaksud agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pegawai yang melanggar aturan disiplin dalam disiplin korektif akan dikenakan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

3. Disiplin Progresif

Disiplin ini merupakan suatu proses dimana manajer menggunakan tekanan dan paksaan seminimal mungkin untuk memecahkan masalah kinerja, tetapi ia akan menerapkan konsekuensi bila upaya pemecahan masalah yang lebih kooperatif tidak mendapatkan hasil. Proses ini dimulai secara halus dan bersifat suportif. Jika masalah itu terus ada, maka menggunakan sedikit lebih banyak kekuasaan manajerial. Pada tingkat yang lebih ekstrim, disiplin ini dapat berakibat pada pemecatan pegawai.

Anwar Prabu Mangkunegara (2012:129) menyatakan bahwa jenis disiplin kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya untuk mengikuti dan memenuhi pedoman kerja atau aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. pada dasarnya tujuan disiplin preventif ini adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan dengan cara preventif.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif yaitu upaya menggerakkan pegawai dalam suatu aturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif yaitu suatu kegiatan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Menurut Handoko (1990:129-130) disiplin kerja memiliki beberapa tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu kegiatan yang mendorong para pegawai untuk mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Untuk mendorong disiplin diri diantara para pegawai merupakan sasaran pokok dari kegiatan ini. Dengan cara ini pegawai dapat bekerja dengan ikhlas dan bukan karena paksaan manajemen.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu kegiatan menangani pelanggaran yang dilakukan oleh para pegawai terhadap peraturan yang berlaku dan mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berbentuk hukuman dan biasa disebut tindakan pendisiplinan, contohnya dengan tindakan skorsing terhadap pegawai yang melanggar aturan.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan suatu tindakan memberikan hukuman berat terhadap pelanggaran yang berulang. Contoh dari tindakan disiplin progresif yaitu sebagai berikut :

- a) Teguran secara lisan oleh atasan
- b) Teguran tertulis
- c) Skorsing dari pekerjaan selama beberapa hari
- d) Diturunkan pangkatnya
- e) Dipecat

2.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011) disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya yaitu sebagai berikut :

1. Kehadiran

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Ketaatan pada standar kerja dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan dengan tugas yang diarahkan kepadanya.

4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan teliti dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja Etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Hasibuan (2017:194-198) menjelaskan indikator-indikator disiplin kerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai karyawan harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan pekerjaannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuan karyawan atau jauh dibawah kemampuan karyawan tersebut maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

2. Teladan Pimpinan

Dalam menentukan kedisiplinan karyawan pimpinan merupakan teladan yang sangat berperan penting, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh

para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan adanya teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Sebaliknya jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji kesejahteraan) juga ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Bila kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan kerja yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Apabila balas jasa yang diterima karyawan kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidup beserta keluarga karyawan maka kedisiplinan karyawan mungkin tidak akan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena sifat dan ego manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman yang akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi kedisiplinan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan adanya waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahan yang mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaannya.

Dengan waskat, atasan langsung dapat mengetahui kedisiplinan dan kemampuan setiap individu bawahannya, sehingga kondisi setiap karyawan dinilai objektif. Waskat tidak hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetapi juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Dengan adanya sistem yang baik akan tercipta internal kontrol yang mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan.

6. Sanksi Hukum

Berat/ringannya sanksi hukum yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukum harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukum yang diberikan kepada karyawan agar tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat. Sanksi hukum hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indiscipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Maka, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Indikator disiplin kerja menurut Bejo Siswanto (2011:291) yaitu sebagai berikut :

1. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadiran maka disiplin kerja pegawai juga akan semakin tinggi.

2. Tingkat Kewaspadaan

Para pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3. Tanggung Jawab

Setiap pegawai dalam melakukan pekerjaan diharapkan menaati semua standar kerja yang lebih ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan Dalam Standar Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja dimaksudkan demi keamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika Kerja

Agar terciptanya suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai, maka diperlukan adanya etika kerja setiap pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan acuan penulis dalam penyusunan penelitian, penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan.

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Yona Ariana 2015	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja	1. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Yamaha Siteba Padang.

		karyawan pada CV. Yamaha Siteba Padang	<p>2. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Yamaha Siteba Padang</p> <p>3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Yamaha Siteba Padang</p>
2	Muhammad Ibnoe Nugraha 2016	Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru (studi kasus pada Pondok Pesantren darunnajah Ulujami)	<p>1. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru Pondok Pesantren Darunnajah.</p> <p>2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru Pondok Pesantren Darunnajah.</p>
3	Ifriana, Febri Susanti 2019	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor Samsat Painan.	<p>1. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor Samsat Painan.</p> <p>2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor Samsat Painan.</p> <p>3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor Samsat painan.</p>
4	Sunarto 2018	Jurnal pengaruh konflik peran, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Dipo Sarana PT KAI KUTOARJO	<p>1. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai di Dipo Sarana Kutoarjo.</p> <p>2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai di Dipo Sarana Kutoarjo.</p>
5	Jasman Saripuddin	Pengaruh lingkungan kerja dan budaya	<p>1. Tidak adanya pengaruh positif signifikan secara parsial antara</p>

	2017	organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan	lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan 2. Adanya pengaruh positif signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan
6	Adveni Aoliso. Hans Lao 2018	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Kupang	Terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang
7	Lulu Novena Sitinjak 2018	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada karyawan PT. Mitra Pinasthika Rent Tangerang Selatan)	Lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Rent Tangerang Selatan
8	Totok Sudiyanti 2019	Pengaruh disiplin, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang	Secara parsial terdapat pengaruh yang positif signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.
9	Btara Putra Riyanto 2016	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta	Terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Tabungan Negara Yogyakarta
10	Leonardus Bintaro Surodilgo 2010	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Sehat Semarang	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Sehat Semarang.

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugioyo,2012).

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Para karyawan selalu mengharapkan lingkungan kerja yang nyaman, akrab dan saling mendukung serta lingkungan kerja diharapkan kondusif untuk menunjang kerja karyawan. Oleh karena itu karyawan mengharapkan lingkungan kerja dimana sarana dan prasarana kerja lengkap dan baik.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik. Lingkungan fisik terdiri dari peralatan kerja, gedung, lokasi dan desain ruang. Apabila karyawan merasa bahwa lingkungan fisik tempat bekerjanya baik maka akan memberikan kepuasan dan rasa bangga. Lingkungan fisik yang baik juga bisa memberikan prestise. Selain itu, lingkungan fisik yang baik juga akan mengurangi tingkat kesalahan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Jika sarana dan prasarana yang menunjang kerja tersedia, hal tersebut dapat menjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan, dimana karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan.

Selain lingkungan fisik, karyawan juga menghendaki lingkungan nonfisik yang baik, yaitu lingkungan yang akrab, nyaman dan saling mendukung. Lingkungan kerja yang mampu menciptakan hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan, rekan sekerja. Agar tercipta lingkungan yang harmonis, perlu dibuat peraturan perusahaan yang jelas, sistem komunikasi yang jelas yang bisa mendorong karyawan untuk termotivasi dan lain-lain. Apabila karyawan

merasa bahwa lingkungan kerja non-fisiknya baik, karyawan akan merasa bahwa kebutuhannya untuk berafiliasi di tempat kerja terpenuhi, dengan demikian akan tercipta kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi.

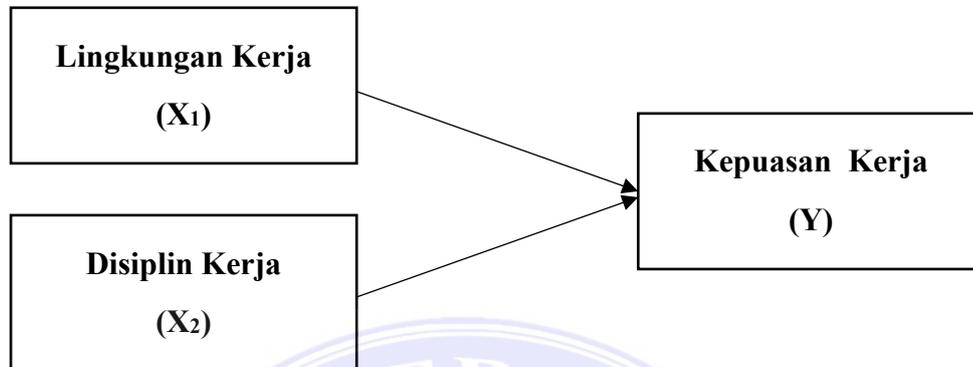
Berdasarkan penjabaran diatas, tampak bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan fisik dan non-fisik yang baik bisa menimbulkan rasa bangga, rasa aman dan menciptakan hubungan yang harmonis sehingga kebutuhan afiliasi karyawan terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan, maka akan menciptakan kepuasan kerja bagi setiap karyawan. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan akan mendorong setiap karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi di dalam perusahaan tersebut akan dapat berjalan dengan baik pula (Agus Ahyari, 1994:122).

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Singodimedjo dalam H.Edy Sutrisno (2010) menyatakan bahwa disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Kepuasan kerja yaitu cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Para karyawan akan lebih senang dalam bekerja apabila pekerjaan dapat dilakukan dengan mudah, hal tersebut karena karyawan bekerja sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada.

Semakin buruk disiplin kerja, maka akan semakin menurun kepuasan kerja karyawan. disiplin merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan

seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:444).



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Sugiyono (2012:81) menyatakan bahwa hipotesis merupakan sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam mengambil keputusan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum ada jawaban empirisnya. Penolakan dan penerimaan hipotesis tergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta. Dengan demikian, hipotesis merupakan suatu teori sementara yang kebenarannya masih perlu di uji.

Berdasarkan pendapat para ahli dan hasil penelitian terdahulu, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV. Zulfi Medan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV. Zulfi Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yakni digunakan merupakan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2016:68) merupakan “Penelitian yakni bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun meliputi hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian merupakan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan yakni beralamat di Jl. Pinang Baris No.114, Lalang, Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20127.

3.1.3 Waktu Penelitian

Waktu penelitian yakni direncanakan dari 2020 sampai juli 2021 sebagai berikut :

Tabel 3.1
Pelaksanaan Waktu Penelitian

Kegiatan	2020																									
	Juni		Juli				Agustus				September				Oktober				November				Des		Juni	
	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	1	2
Pengajuan Judul	■																									
Penyusunan Proposal	■	■	■	■																						
Bimbingan Proposal	■	■	■	■																						
Seminar Proposal					■																					
Pengumpulan Data					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Seminar Hasil																								■	■	■
Bimbingan Skripsi																								■	■	■
Sidang Skripsi																										■

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yakni terdiri atas subyek/obyek yakni mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yakni ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2016:80). Populasi dalam penelitian ini merupakan keseluruhan pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan yakni berjumlah 2.554 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari karakteristik yakni di miliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yakni ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti bisa menggunakan sampel yakni di ambil dari populasi itu (Sugiyono, 2016). Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yakni dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian yakni akan diambil pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan Teknik pengambilan sampel salah satu dari

random sampling merupakan merupakan teknik pengambilan sampel tidak dipilih secara acak. Unsur populasi yakni terpilih menjadi sampel bisa disebabkan karena kebetulan atau karena faktor lain yakni sebelumnya sudah direncanakan oleh peneliti. Sehingga penelitian tersebut merupakan penelitian populasi. Selain itu dalam penelitian dilakukan bersama teknik *Purposive Sampling* atau merupakan Purposive Sampling merupakan Satuan sampling yakni dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu bersama tujuan untuk memperoleh satuan sampling yakni memiliki karakteristik yakni dikehendaki.

Berdasarkan beberapa dalam pengambilan sampel yakni paling banyak digunakan dalam penelitian merupakan seperti menurut Slovin, maka bisa disusun perhitungan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan.

Bersama menentukan tingkat kesalahan 10 % dari besarnya populasi yakni diketahui, maka sampel yakni dijadikan responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$n = \frac{2554}{1 + 2554 (0.5)^2}$$

$$n = 96$$

Dari hasil hitung di atas, maka diketahui dikatakan sampel penelitian ini berjumlah 96 orang responden.

3.3 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yakni sangat membantu penelitian yakni akan menggunakan variabel yakni sama, merupakan variabel independent (variabel bebas) dan variabel dependent (variabel terikat). Variabel bebas merupakan Disiplin Kerja(X_1), Motivasi (X_2), dan variabel terikat merupakan Prestasi Kerja (Y).



Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya

3.4 Jenis dan Sumber Data

Sugiyono (2016) bila dilihat dari jenis dan sumber datanya, maka pengumpulan data bisa menggunakan data primer dan sekunder, merupakan :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yakni langsung diperoleh oleh peneliti dari responden atau pihak pertama, seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yakni tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data diperoleh dari pihak lain, seperti sumber pustaka perusahaan mengenai sejarah perusahaan yakni penulis teliti.

3.5 Teknik Pengumpul Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan bersama menggunakan beberapa teknik antara lain:

1. Pengamatan (observasi), merupakan bersama sebuah pengamatan pada objek penelitian.
2. Wawancara (Wawancara), mengajukan pertanyaan mana secara lisan kepada pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan untuk informasi dan data-data yakni sangat dalam penelitian.
3. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), merupakan pengumpulan data bersama cara daftar pertanyaan/angket yakni sudah disiapkan jelang dan tersaksinya pandemi

dimasa begini mahasiswa berbagi kuesioner melalui email ataupun whatsapp yakni

berisikan link kuesioner. Di mana korban salah satu

Tabel 3.3
Bobot Nilai Angket

Pernyataan	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yakni seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya bersama nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yakni sama diperoleh hasil yakni tidak berbeda.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan bersama menggunakan program SPSS 22.00 bersama kriteria sebagai berikut :

Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yakni digunakan bisa diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yakni digunakan merupakan metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompok kedalam lima kelas bersama rentang yakni sama, maka ukuran kemantapan alpha bisa diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliable
2. Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliable
3. Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliable
4. Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliable
5. Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

3.6.2 Uji Statistik

Uji statistik yakni digunakan dalam penelitian ini merupakan analisis regresi linier berganda, merupakan analisis yakni digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yakni telah digunakan pada jenis variabel yakni digunakan merupakan variabel dependen dan variabel independen maka analisis yakni digunakan oleh penulis merupakan jenis analisis Regresi Linier Berganda, bersama memakai program *software SPSS 20.00 for window* merupakan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Prestasi Kerja

a : Konstanta

b₁... b₂: Koefisien regresi masing-masing variabel

X₁ : Disiplin Kerja

X₂ : Motivasi

e: *Standart Error*

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yakni harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis merupakan sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

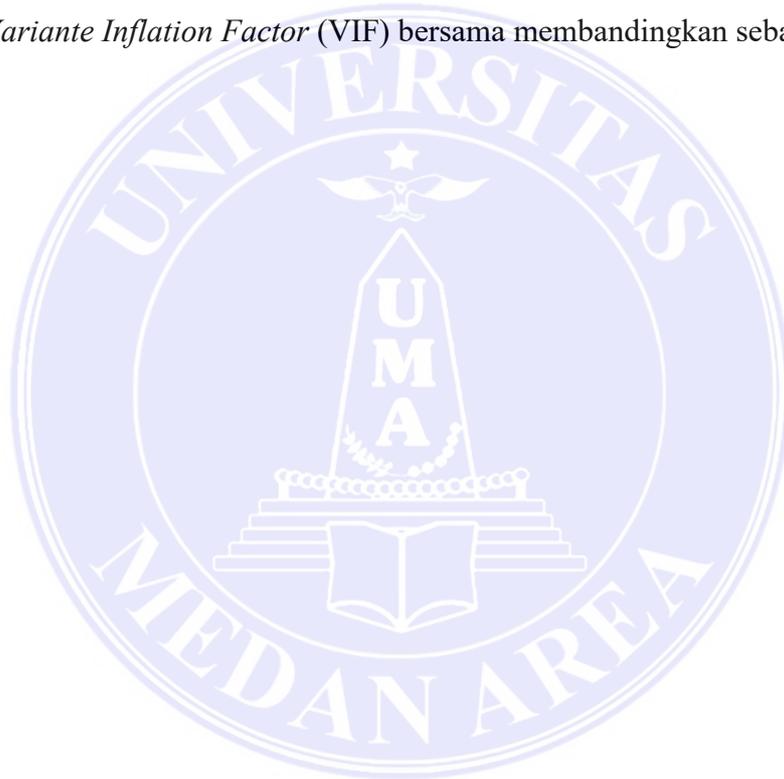
Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data bersama bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan bersama menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka di lakukan uji kolmogorov smirnov.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yakni sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* merupakan konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yakni sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yakni menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas bisa dilakukan bersama melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor* (VIF) bersama membandingkan sebagai berikut :



3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak, karena model regresi yang baik yaitu memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2012:50). Dasar pengambilan keputusan uji normalitas yaitu dengan melihat tampilan grafik histogram, apabila grafik menunjukkan pola data terdistribusi secara normal, bentuk kurva pada histogram memiliki bentuk seperti lonceng. Namun bila dilihat grafik histogram memberikan pola yang sedikit mencong ke kiri atau kanan, dapat dikatakan variabel pengganggu atau residual mendekati distribusi normal.

Kemudian untuk lebih memastikan hasil analisis, uji normalitas penelitian ini juga dapat dilihat dengan *normal probability plot*. Grafik *normal probability plot* menggambarkan bahwa apabila data mendekati distribusi normal terlihat data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis atau grafiknya. Meskipun data sedikit keluar garis dan kemudian mengikuti kembali garis diagonalnya, maka data observasi dikatakan mendekati distribusi normal.

Pengujian normalitas juga dapat menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Bedanya *output* yang dihasilkan *Kolmogorov-Smirnov* berupa tabel. Pendapat Santoso (2012:50) untuk pedoman pengambilan keputusan data-data yang mendekati atau merupakan distribusi normal pada metode *Kolmogorov-Smirnov* dapat diukur melalui :

1. Nilai probabilitas atau *Sig.* > 0,05 maka data terdistribusi secara normal.
2. Nilai probabilitas atau *Sig.* < 0,05 maka data terdistribusi secara tidak normal.

3.6.2.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011:160), uji ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Dasar pertimbangan uji multikolinieritas yaitu sebagai berikut :

1. Jika nilai *Tolerance* < 0,1 dan nilai *VIF* > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel bebas d alam model regresi.
2. Jika nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF* < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134).

Menurut Ghozali (2011:53) cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji *glejser* yaitu dengan membandingkan nilai signifikan yang ditetapkan. Jika nilai probabilitas atau *Sig.* > 0,05 maka tidak

terjadi heteroskedastisitas, namun jika probabilitas atau *Sig.* < 0,05 maka terindikasi heteroskedastisitas.

3.6.3 Uji Hipotesis

3.6.3.1 Uji t (Parsial)

Menurut Sugiyono (2008:244) uji t pada dasarnya menunjukkan suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan (*signifikan level*) 95% atau 0,05 ($\alpha = 5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut :

1. Jika nilai probabilitas atau *sig.* < 0,05 maka hipotesis diterima ini berarti secara individual variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai probabilitas atau *sig.* > 0,05 maka hipotesis ditolak. Ini berarti secara individual variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Selain itu, dalam pengujian signifikan parsial pada tabel sudah terdapat analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mencari keadaan (naik turunnya) nilai variabel dependen, apabila variabel-variabel independen sebagai indikator dimanipulasi nilainya (Sugiyono, 2013:40). Untuk menganalisis regresi linier berganda dibutuhkan paling sedikit dua variabel dependen. Model regresi menurut Sugiyono (2012:204) dinyatakan dalam persamaan :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kepuasan Kerja)

X₁ = Variabel bebas (Lingkungan Kerja)

X₂ = Variabel bebas (Disiplin Kerja)

o = Konstanta

$\beta_{1,2}$ = Koefisien Regresi

e = Standar error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)



3.6.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016:95) pada dasarnya koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Jika nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penyebaran kuesioner, maka dilakukan pengujian validitas guna mengukur valid atau tidaknya indikator pertanyaan kuesioner dan dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pertanyaan stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan dalam setiap variabel menghasilkan valid dan reliabel.

Pada uji asumsi klasik, uji normalitas data berdistribusi normal yang dibuktikan melalui uji analisis grafik *Normal Probability Plot* dan grafik histogram, juga dengan uji *Kolmogorov-Smirnov Test*. Kemudian pada uji multikolinieritas didapatkan kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dan pada uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak ada gejala heteroskedastisitas pada data yang diolah dalam penelitian.

Dari hasil uji t yang telah dilakukan pada penelitian ini, yaitu pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pada CV.Zulfi Medan, hal ini dapat dibuktikan dalam perhitungan uji t dimana nilai signifikan sebesar 0,673 lebih besar dari 0,05.
2. Disiplin kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV. Zulfi Medan, maka dinyatakan hipotesis diterima. Hal ini

dapat dibuktikan dimana nilai signifikan sebesar 0,044 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja.

5.2 Saran

Dari penelitian yang telah dilakukan, adapun saran yang dapat peneliti berikan adalah :

1. Pada variabel lingkungan kerja pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif agar dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja.
2. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pada CV. Zulfi Medan, oleh karena itu CV. Zulfi Medan harus terus mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja agar tercapainya kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aoliso, Adveni, and Hans Lao. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang". *Bisman-Jurnal Bisnis & Manajemen* 3.1 (2018): 9-16.
- Arina, Yona. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Yamaha Siteba Padang". *E-Journal Bisnis* (2015).
- Danaswara, Dinosius Ady. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan produksi bagian cutting PT. Eagle Glove Indonesia, Purwomartani, Sleman, Yogyakarta)*. Diss Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2018.
- Dipo, Di. "Jurnal Pengaruh Konflik Peran, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja di Dipo Sarana PT. Kai Kutoarjo". *Jurnal Manajemen* (2018):1.
- Notoprawiro, Fiky Riadi. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi kasus pada PT. Graha Sumber Berkah)*. BS thesis. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2016.
- Nugraha, Muhammad Ibnu. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Studi kasus pada Pondok Pesantren Darunnajah Ulujami)*. BS Thesis. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Nurherdiansyah, Mokhammad, M. S. H Sidik Priandana, dan Dewi Yuliati Indah. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi produksi PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Persero Bandung)*. Diss. Perpustakaan FEB-UNPAS Bandung, 2019.
- Paramban, Sumiati. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus pada pusdiklat pegawai kementerian pendidikan dan kebudayaan)*. BS thesis jakarta: Fakultas Ekonomi Ekomomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018.

- Riyanto. B. P. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2016.
- Rojikin. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan akerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta)*. Diss. Universitas Negeri Semarang, 2015.
- Saripuddin, Jasman. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan”. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara* 3.2 (2017).
- Sudiyanto, Totok. “Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang”. *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 12.1 (2019).
- Supriyadi, Moch Fachri. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Restoran Kampoeng Daun Kabupaten Bandung Barat*. Diss. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung, 2016.
- Surodilogo, Leonardus Bintoro, and Mudji Rahardjo. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang*. Diss. Perpustakaan FE UNDIP, 2010.
- Susanti, Febri. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Samsat Painan”. (2019).
- Sitinjak, Lulu Novena. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)”. *Jurnal Administrasi Bisnis* 60.2 (2018): 162-168.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA CV. ZULFI MEDAN

Dengan hormat,

Dalam penyusunan skripsi untuk menyelesaikan program studi Strata 1 (S1), saya Melda Hayati, NPM 168320187 mahasiswi Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area mengharapkan kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner penelitian ini sesuai dengan keadaan sebenarnya. Penelitian ini sama sekali tidak akan menimbulkan kerugian bagi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari sebagai responden. Semua isi kuesioner ini hanya digunakan untuk penelitian dan kepentingan akademik. Kerahasiaan informasi identitas Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dan hasil kuesionernya akan dijaga sesuai dengan kode etik penelitian. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

(No. Responden :

Nama :

Unit Kerja :

Jabatan :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Status Pernikahan : Menikah Belum Menikah

Umur : 18-24 Tahun 39-45 Tahun
 25-31 Tahun 46-52 Tahun
 32-38 Tahun 53 Tahun atau lebih

Tingkat Pendidikan : SMA D3 S1

Masa Kerja : 1 Tahun ke bawah 4-6 Tahun
 1-3 Tahun 7 Tahun atau lebih

PETUNJUK MENGISI KUESIONER

1. Mohon memberikan tanda centang (\checkmark) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari anggap paling sesuai.
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Setelah menyelesaikan pengisian, mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari memberikannya kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.

Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda centang (\checkmark) pada salah satu jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara/Saudari. Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut :

STS	: Sangat Tidak Setuju	: skor 1
TS	: Tidak Setuju	: skor 2
S	: Setuju	: skor 3
SS	: Sangat Setuju	: skor 4

Contoh pengisian kuesioner :

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
1.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu			\checkmark	

Apabila jawaban Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dirasa kurang benar dan ingin mengganti jawabannya, maka Bapak/Ibu/saudara/Saudari dapat mengganti pilihan jawaban dengan cara memberikan tanda garis (-) pada jawaban sebelumnya, kemudian memberikan tanda centang (\checkmark) pada jawaban yang sesuai.

Contoh koreksi pengisian kuesioner :

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
1.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	\checkmark		\checkmark	

DAFTAR PERNYATAAN

I. Pernyataan Variabel Bebas X1 (Lingkungan Kerja)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
A. Penerangan					
1	Penerangan di ruang kerja cukup baik sehingga mendukung aktivitas pekerjaan				
2	Saya merasa penerangan di dalam ruangan dapat membuat nyaman dalam bekerja				
B. Kebisingan					
3	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan				
4	Lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising				
C. Suhu Udara					
5	Sirkulasi udara di ruangan kerja sudah cukup baik				
6	Ventilasi udara di tempat kerja cukup baik				
D. Ruang Gerak yang Diperlukan					
7	Ruangan di tempat kerja cukup baik				
8	Ruangan kerja sesuai dengan jumlah orang yang bekerja				
E. Pewarnaan					
9	Pewarnaan ruangan kerja sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang dalam bekerja				
10	Pemilihan warna di dalam ruangan kerja cukup baik				
F. Keamanan					
11	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman				
12	Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih				

II. Pernyataan Variabel Bebas X2 (Disiplin Kerja)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
A. Kehadiran					
1	Karyawan hadir sesuai dengan waktu yang sudah di tetapkan				
2	Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin				
B. Ketaatan Pada Peraturan Kerja					
3	Peraturan yang di tetapkan perusahaan ditaati oleh karyawan				
4	Bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan				
C. Ketaatan Pada Standar Kerja					
5	Apabila ada pekerjaan tambahan dapat diselesaikan tepat waktu				
6	Dalam setiap pelaksanaan pekerjaan selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh instansi				
D. Tingkat Kewaspadaan Tinggi					
7	Saya selalu teliti dalam melakukan pekerjaan				
8	Saya tidak pernah melakukan kesalahan saat melakukan pekerjaan				
E. Bekerja Etis					
9	Saya selalu memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi dalam bekerja				
10	Saya selalu saling menghargai pendapat orang lain				

III. Pernyataan Variabel Terikat Y (Kepuasan Kerja)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
A. Isi Pekerjaan					
1	Saya merasa pekerjaan yang diberikan menyenangkan dan memberi kepuasan tersendiri				
2	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan bakat saya				
B. Supervisi					
3	Adanya respon yang baik dari pimpinan atas pekerjaan yang dilakukan dan memberikan rasa puas				
4	Pimpinan dalam menegakkan kedisiplinan sangat tegas				
C. Organisasi dan Manajemen					
5	Peraturan-peraturan yang diterapkan tidak memberatkan karyawan				
6	Sanksi yang diterapkan tidak merugikan karyawan				
D. Kesempatan Untuk Maju					
7	Pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan minat dan bakat saya sehingga dapat meningkatkan kemampuan saya				
8	Saya banyak mendapat pengalaman di tempat kerja saya				
E. Gaji dan Keuntungan Lainnya Dalam Bidang Finansial Lainnya Seperti Adanya Insentif					
9	Saya merasa gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan				
10	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan				
F. Rekan Kerja					
11	Komunikasi antara saya dengan rekan kerja membuat saya merasa puas				
12	Hubungan dengan sesama karyawan di tempat kerja cukup baik				
G. Kondisi Pekerjaan					
13	Kebersihan di lingkungan kerja saya cukup baik				
14	Kelengkapan sarana untuk membantu pekerjaan cukup baik				

Lampiran 2. Data Sampel dan Variabel Penelitian

Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

No. Resp	Jawaban Responden Lingkungan Kerja												Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	39
2	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	43
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	38
4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	37
5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	44
6	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	44
7	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	37
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
9	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	39
10	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	38
11	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	37
12	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	37
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
14	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	37
15	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
17	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	40
18	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	37
19	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
20	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	37
21	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	37
22	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	37
23	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	38
24	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	40
25	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	38
26	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	37
27	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	38
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
29	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
30	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	38
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
32	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	38
33	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
34	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	38

35	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	38
36	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	37

Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

No. Resp	Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	34
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	34
4	3	4	1	4	3	3	4	2	3	3	30
5	2	4	3	3	4	3	4	1	3	4	31
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	35
9	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	35
10	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	31
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	34
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	3	3	3	4	3	3	1	3	4	31
16	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	35
17	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	34
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
20	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	32
21	3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	34
22	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	33
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	36
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
26	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	34
27	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	34
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	33
30	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	36
31	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	33
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30

34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	34
36	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	34

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

No. Resp	Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja														Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	3	3	4	4	3	3	3	3	4	1	4	3	4	3	45
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	48
4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	1	3	43
5	3	4	3	4	3	3	4	4	3	1	3	2	4	3	44
6	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	48
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
8	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	48
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
10	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	51
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55
13	2	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	2	45
14	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	1	3	43
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
16	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	48
17	3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	3	4	1	4	42
18	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	51
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
20	4	2	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	45
21	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	47
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
23	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	46
24	3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	47
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
26	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	48
27	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	48
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
29	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	48
30	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	46
31	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	47
32	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	45

33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
35	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	41
36	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	49

Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja

No. Urut Pernyataan	Alternatif Jawaban								Total (%)
	STS (1)		TS (2)		S (3)		SS (4)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	0	0	25	69,4	11	30,6	100
2	0	0	0	0	18	50,0	18	50,0	100
3	0	0	4	11,1	24	66,7	8	22,2	100
4	0	0	3	8,3	21	58,4	12	33,3	100
5	0	0	2	5,6	24	66,7	10	27,7	100
6	0	0	2	5,6	19	52,7	15	41,7	100
7	0	0	1	2,8	23	63,9	12	33,3	100
8	0	0	2	5,6	21	58,3	13	36,1	100
9	0	0	2	5,6	23	63,8	11	30,6	100
10	0	0	1	2,8	21	58,3	14	38,9	100
11	0	0	1	2,8	23	63,9	12	33,3	100
12	0	0	0	0	21	58,3	15	41,7	100
Jumlah	0	0	18	50,2	263	730,4	151	419,4	100
Rata-rata	0	0	1,5	4,18	19,6	60,87	12,5	34,95	100

Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja

No. Urut Pernyataan	Alternatif Jawaban								Total (%)
	STS (1)		TS (2)		S (3)		SS (4)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	1	2,8	3	8,3	15	41,7	17	47,2	100
2	0	0	0	0	11	30,6	25	69,4	100
3	1	2,8	3	8,3	17	47,2	15	41,7	100
4	0	0	2	5,6	16	44,4	18	50,0	100
5	0	0	2	5,6	19	52,7	15	41,7	100
6	0	0	1	2,8	12	33,3	23	63,9	100
7	0	0	0	0	18	50,0	18	50,0	100
8	2	5,6	2	5,6	13	36,1	19	52,7	100
9	0	0	2	5,6	17	47,2	17	47,2	100
10	0	0	1	2,8	13	36,1	22	61,1	100
Jumlah	4	11,2	16	44,6	151	419,3	189	524,9	100
Rata-rata	0,4	1,12	1,6	4,46	15,1	41,93	18,9	52,49	100

Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja

No. Urut Pernyataan	Alternatif Jawaban								Total (%)
	STS (1)		TS (2)		S (3)		SS (4)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	2	5,6	13	36,1	21	58,3	100
2	0	0	5	13,9	14	38,9	17	47,2	100
3	0	0	1	2,8	16	44,4	19	52,8	100
4	0	0	3	8,3	15	41,7	18	50,0	100
5	0	0	2	5,6	15	41,7	19	52,7	100
6	0	0	1	2,8	21	58,3	14	38,9	100
7	0	0	2	5,6	16	44,4	18	50,0	100
8	0	0	1	2,8	13	36,1	22	61,1	100
9	1	2,8	2	5,6	16	44,4	17	47,2	100
10	2	5,6	2	5,6	19	52,7	13	36,1	100
11	0	0	1	2,8	13	36,1	22	61,1	100
12	0	0	2	5,6	16	44,4	18	50,0	100
13	3	8,3	1	2,8	15	41,7	17	47,2	100
14	0	0	1	2,8	16	44,4	19	52,8	100
Jumlah	6	16,7	26	72,6	218	605,3	254	705,4	100
Rata-rata	0,42	1,19	1,85	5,19	15,57	43,24	18,14	50,39	100

Lampiran 3. Hasil Uji Statistika

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Pr1	,490	,002 ≤ 0,05	Valid
Pr2	,424	,001 ≤ 0,05	Valid
Pr3	,765	,000 ≤ 0,05	Valid
Pr4	,647	,000 ≤ 0,05	Valid
Pr5	,509	,002 ≤ 0,05	Valid
Pr6	,458	,005 ≤ 0,05	Valid
Pr7	,580	,000 ≤ 0,05	Valid
Pr8	,607	,000 ≤ 0,05	Valid
Pr9	,555	,000 ≤ 0,05	Valid
Pr10	,667	,000 ≤ 0,05	Valid
Pr11	,609	,000 ≤ 0,05	Valid
Pr12	,643	,000 ≤ 0,05	Valid

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Pr1	,537	,001 ≤ 0,05	Valid
Pr2	,546	,001 ≤ 0,05	Valid
Pr3	,572	,000 ≤ 0,05	Valid
Pr4	,585	,000 ≤ 0,05	Valid
Pr5	,540	,001 ≤ 0,05	Valid
Pr6	,565	,000 ≤ 0,05	Valid
Pr7	,601	,000 ≤ 0,05	Valid
Pr8	,628	,000 ≤ 0,05	Valid
Pr9	,609	,000 ≤ 0,05	Valid
Pr10	,451	,006 ≤ 0,05	Valid

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Pr1	,607	,000 ≤ 0,05	Valid
Pr2	,531	,001 ≤ 0,05	Valid
Pr3	,546	,001 ≤ 0,05	Valid
Pr4	,533	,001 ≤ 0,05	Valid
Pr5	,616	,000 ≤ 0,05	Valid
Pr6	,659	,000 ≤ 0,05	Valid
Pr7	,561	,000 ≤ 0,05	Valid

Pr8	,521	,001 ≤ 0,05	Valid
Pr9	,471	,004 ≤ 0,05	Valid
Pr10	,550	,001 ≤ 0,05	Valid
Pr11	,541	,001 ≤ 0,05	Valid
Pr12	,590	,000 ≤ 0,05	Valid
Pr13	,523	,001 ≤ 0,05	Valid
Pr14	,525	,001 ≤ 0,05	Valid

Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,821	12

Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,753	10

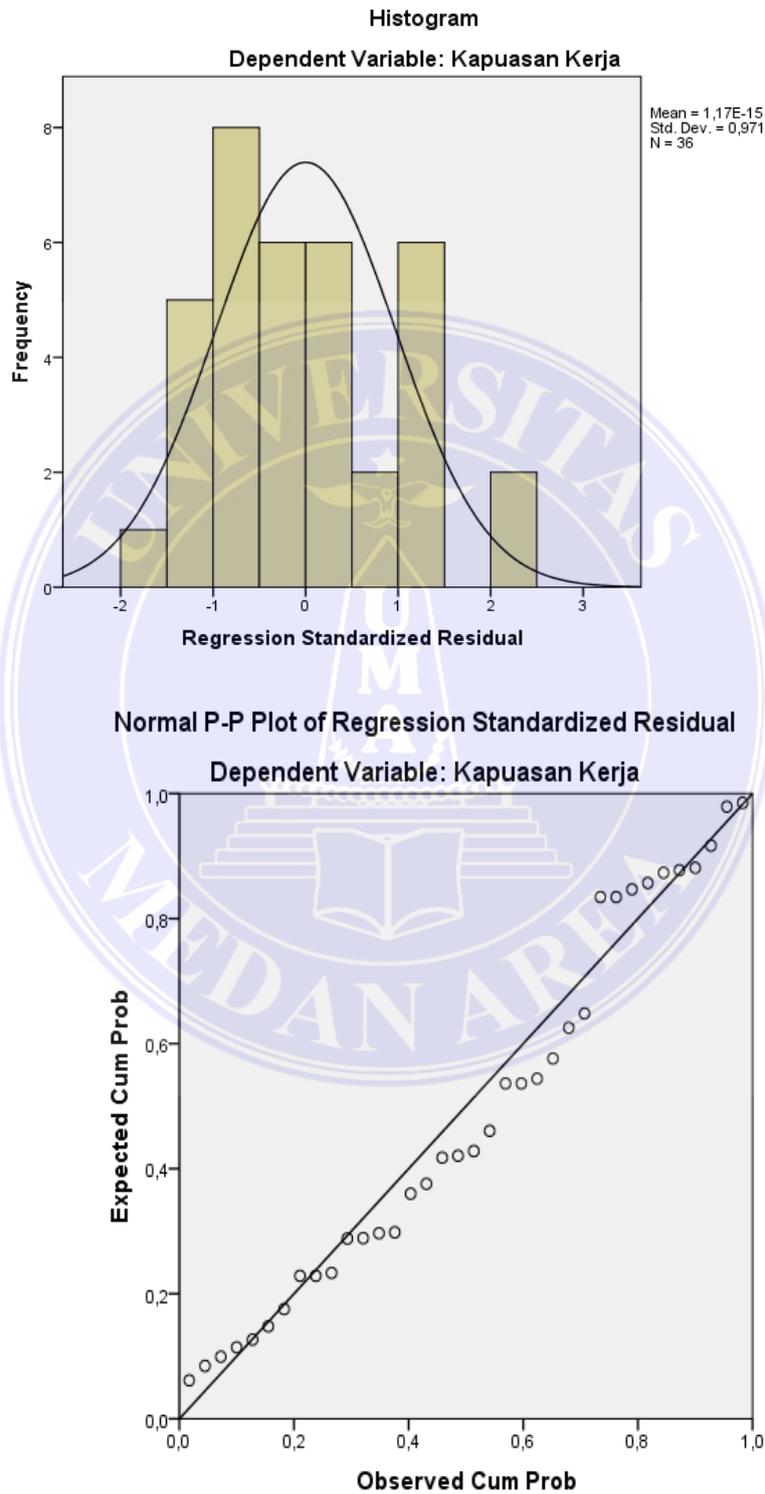
Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,819	14

Lampiran 4. Hasil Penelitian

Uji Normalitas



Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,63512081
Most Extreme Differences	Absolute	,119
	Positive	,102
	Negative	-,119
Test Statistic		,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	27,735	11,417		2,429	,021		
Lingkungan Kerja	,091	,213	,070	,426	,673	,999	1,001
Disiplin Kerja	,482	,230	,342	2,097	,044	,999	1,001

a. Dependent Variable: Kapuasan Kerja

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,772	6,142		,940	,354
	Lingkungan Kerja	-,155	,115	-,226	-1,350	,186
	Disiplin Kerja	,120	,124	,163	,975	,337

a. Dependent Variable: abs_Res

Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,735	11,417		2,429	,021
	Lingkungan Kerja	,091	,213	,070	,426	,673
	Disiplin Kerja	,482	,230	,342	2,097	,044

a. Dependent Variable: Kapuasan Kerja

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,352 ^a	,124	,070	4,774

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja

Lampiran 5. Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax (061) 7366998
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax. (061) 8226331
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas :ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 1503/FEB.1/01.1/VII/2020 20 Juli 2020
Lamp. :
Perihal : **Izin Research / Survey**

Kepada, Yth .Bp
Kepala CV. Zulfi Medan

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, menghargakan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

N a m a : MELDA HAYATI
N P M : 168320187
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada CV. Zulfi Medan

Untuk diberi izin Research / Survey di Instansi yang Saudara pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu

Dapat kami tambahkan bahwa Research / Survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bid. Akademik



Teddi Pribadi , SE, M.Si

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertinggal

Lampiran 6. Surat Balasan Izin Penelitian



ZULFI
Sejak Tahun 1984
Seragam Sekolah Kualitas Terbaik

CV. ZULFI
Perlengkapan Sekolah, Tempahan Seragam (uniform)
Pakaian Dinas, Kaos Olah Raga, Bordir komputer Dll
Alamat: Jl. D.I Panjaitan No. 66 dan 15A Medan
Cabang: Jl. Sunggal simp Jl. Beo Medan

Telp 061.76623667
email: dzoeefeamri@yahoo.com

No : 1503/FEB.1/01.1/VII/2020
Lamp : -
Perihal : Izin Riset

Kepada Yth :
Wakil Dekan Universitas Medan Area
Di Tempat

Dengan Hormat,

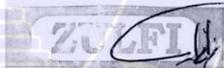
Membalas surat Wakil Dekan Universitas Medan Area Nomor : 1503/FEB.1/01.1/VII/2020
Tanggal 20 Juli 2020, tentang Permohonan Izin Riset.

Sehubungan dengan hal yang diatas tersebut yang pada prinsipnya tidak keberatan dan memberikan izin untuk melaksanakan riset pendahuluan di tempat yang akan ditelitinya, dan kepada mahasiswa tersebut :

Nama : Melda Hayati
Npm : 168320187
Program Studi : Manajemen

Demikian telah disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

CV. Zulfi Medan
Medan 25 Agustus 2020



061-4523789
ZULFI AMRI
Account Manager