

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN  
KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KELUARGA BESAR SEMEN PADANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Program Studi Manajemen Sebagai Salah Satu  
Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi*



*Oleh :*

**LISA ANGGRAINI**

**2008/05802**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**2012**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

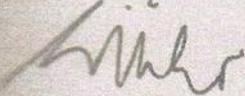
**Judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI  
KELUARGA BESAR SEMEN PADANG**

**Nama : Lisa Anggraini**  
**Bp/Nim : 2008/05802**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Keahlian : Sumber Daya Manusia**  
**Fakultas : Ekonomi**

**Padang, Juli 2012**

**Disetujui Oleh**

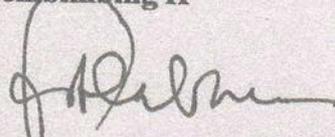
**Pembimbing I**



**Rini Sarianti, S.E, M.Si.**

**NIP. 19650306 199001 2 001**

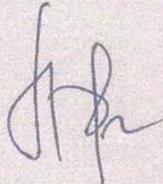
**Pembimbing II**



**Gest Thabrani, S.E,M.T.**

**NIP. 19760606 200212 1 005**

**Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen**



**Erni Masdupi, S.E, M.Si, Ph.D.**

**NIP. 19740424 199802 2 001**

**HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI**

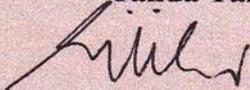
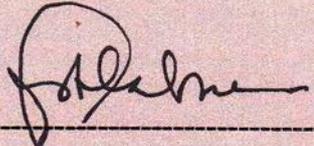
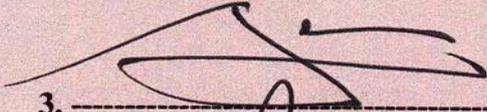
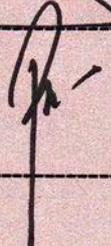
**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji  
Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Padang**

**Judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KELUARGA  
BESAR SEMEN PADANG**

**Nama : Lisa Anggraini  
Bp/Nim : 2008/05802  
Program Studi : Manajemen  
Keahlian : Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi**

**Padang, Juli 2012**

**Tim Penguji**

	<b>Nama</b>	<b>Tanda Tangan</b>
<b>Ketua</b>	<b>: Rini Sarianti, S.E, M.Si.</b>	1. 
<b>Sekretaris</b>	<b>: Gesit Thabrani. S.E. M.T.</b>	2. 
<b>Anggota</b>	<b>: Kamaruddin, S.E. M.S.</b>	3. 
<b>Anggota</b>	<b>: Perengki Susanto, S.E. M.Sc.</b>	4. 

## ABSTRAK

**Lisa Anggraini. BP/NIM : 2008/05802. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.**

**Pembimbing I : Rini Sarianti, S.E, M.Si.**

**Pembimbing II : Gesit Thabrani, S.E, M.T.**

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang, (2) mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang yang berjumlah 65 orang dengan jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 56 orang responden dan teknik yang dipergunakan dalam pengambilan sampel adalah *teknik stratifiet sampling*. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis jalur dengan menggunakan SPSS 16.00.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (2) Kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.

Dari analisis variabel kepuasan kerja yang berpengaruh langsung kepada variabel disiplin kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang yaitu sebesar 6% dan lingkungan kerja fisik yang menjadi pengaruh tidak langsung kepada variabel produktivitas memberi pengaruh sebesar 26%.

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah rabbil'alamini . Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karuniaNya di sertai dengan usaha yang sungguh-sungguh sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang”**. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan dan dorongan baik moril maupun materil dari berbagai pihak, sehingga dengan itu pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Rini Sarianti, S.E, M.Si. selaku pembimbing I dan Bapak Gesit Thabrani, S.E, M.T. selaku pembimbing II yang selalu memberi petunjuk, masukan dan arahan serta mencurahkan waktu, perhatiannya serta kesabarannya dalam membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Kamaruddin, S.E, M.S. selaku penguji I dan Bapak Perengki Susanto, S.E, M.Sc. selaku penguji II dalam ujian skripsi penulis.

3. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
4. Ibu Erni Masdupi, S.E. M.Si. Ph.D selaku ketua Program studi manajemen dan Ibu Rahmiati, S.E, M.Sc selaku sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
5. Bapak Prof. Dr. Yasri, M.S selaku penasehat akademis penulis.
6. Bapak Hendra Miyanto, Amd selaku staf administrasi program studi manajemen.
7. Seluruh Pegawai Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
8. Staf dosen serta karyawan/karyawati Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membekali penulis dengan berbagai disiplin ilmu yang muaranya adalah skripsi ini.
9. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta dan keluarga besar penulis yang telah memberikan motivasi yang sangat besar baik berupa moril maupun materil kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Buat rekan-rekan seperjuangan (lidy, nonik, jusni dan bg july) terima kasih atas kebersamaan dan motivasi yang kalian berikan.
11. Rekan-rekan mahasiswa angkatan 2008 Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, baik secara langsung maupun tidak, yang telah membantu mulai dari awal hingga terselesainya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan-kekurangan dalam skripsi ini sehingga kritik dan saran sangat diharapkan untuk perbaikan tulisan ini. Semoga karya ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Juli 2012

Penulis

## DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB I        PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Perumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II        KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori.....	9
1. Disiplin Kerja.....	9
2. Lingkungan Kerja Fisik.....	14
3. Kepuasan Kerja.....	19
B. Penelitian Terdahulu.....	26
C. Kerangka Konseptual.....	26
D. Hipotesis.....	27

BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Ruang Lingkup Penelitian.....	28
	B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
	C. Populasi dan Sampel.....	28
	D. Jenis dan Sumber Data.....	30
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	31
	F. Defenisi Operasional.....	32
	G. Instrumen Penelitian.....	33
	H. Uji Coba Instrumen Penelitian.....	34
	I. Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian.....	36
	J. Teknik Analisis Data.....	37
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	
	1. Gambaran Umum Perusahaan.....	44
	2. Karakteristik Responden.....	47
	3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	51
	4. Uji Asumsi Klasik.....	57
	5. Analisis Jalur.....	69
	B. Pembahasan .....	64
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan.....	68
	B. Saran.....	69
	DAFTAR PUSTAKA.....	70
	LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Daftar absensi karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.....	4
2. Jumlah populasi karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.....	30
3. Jumlah populasi karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.....	31
4. Daftar bobot pernyataan instrumen.....	34
5. Daftar kisi-kisi kuesioner penelitian.....	35
6. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	48
7. Karakteristik responden berdasarkan umur.....	49
8. Karakteristik responden berdasarkan latar belakang pendidikan.....	50
9. Karakteristik responden berdasarkan unit pekerjaan.....	51
10. Distribusi frekuensi variabel disiplin kerja.....	52
11. Distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja fisik.....	54
12. Distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja.....	56
13. Hasil Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja.....	60
14. Hasil pengaruh lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja.....	62

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka konseptual.....	27
2. Diagram jalur.....	41
3. Struktur organisasi perusahaan.....	47
4. Uji asumsi klasik.....	58

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya dan sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Menangani manusia di dalam organisasi sebaiknya bertitik tolak dari pandangan bahwa setiap manusia terdapat sifat-sifat yang positif disamping adanya sifat-sifat yang negatif. Unsur yang positif perlu dikenali untuk diarahkan dan dikembangkan sehingga menjadi faktor pendorong dalam pencapaian tujuan bersama, sedangkan yang negatif dicegah sehingga tidak menjadi faktor penghalang.

Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan adalah karyawan. Karyawan merupakan faktor penting yang terlibat langsung dalam proses pelaksanaan kerja perusahaan. Untuk terlaksananya tugas perusahaan dengan baik, maka diperlukan kemampuan dari segenap komponen yang berada didalamnya untuk bertindak sesuai dengan peraturan, norma, dan ketentuan yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2005:194) disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Dengan adanya disiplin kerja pada setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju. Karena setiap karyawan yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Disiplin kerja menurut Siswanto (2002:290) suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis, maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang diberikan kepadanya.

Menurut Fathoni (2006:129) kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan, maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai, maka kedisiplinan karyawan rendah.

Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP) merupakan salah satu bentuk badan usaha, yang dalam kegiatan operasionalnya tidak lepas dari fungsi karyawannya, peranan manusia sebagai sumber tenaga kerja merupakan unsur-unsur yang mutlak dan diperlukan bagi keberhasilan suatu perusahaan. Dalam pengelolaan usahanya KKSP sebagai perusahaan tidaklah berbeda dengan pengelolaan jenis usaha yang lain seperti perseroan terbatas ataupun perusahaan negara.

Salah satu bentuk penerapan disiplin ini adalah kehadiran dari para karyawan. Dibawah ini dapat dilihat dari absensi karyawan pada KKSP selama bulan Januari – Desember 2011.

**Tabel 1.1**

**Daftar Absensi Karyawan KKSP (Januari – Desember 2011)**

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Absen	Tingkat Kemangkiran
Januari	65	21	8	0,59%
Februari	65	18	6	0,51%
Maret	65	23	4	0,27%
April	65	20	9	0,69%
Mei	65	21	10	0,73%
Juni	65	20	12	0,92%
Juli	65	21	7	0,51%
Agustus	65	19	8	0,65%
September	65	20	6	0,46%
Oktober	65	21	13	0,95%
November	65	22	7	0,49%
Desember	65	22	4	0,28%

*Sumber : SDM KKSP, 2011*

Angka kemangkiran diatas diperoleh dengan menggunakan rumus

Umar (2004:161):

$$\textit{Tingkat kemangkiran} = \frac{\textit{jumlah pegawai yang absen}}{\textit{jumlah pegawai X hari kerja perbulan}} \times 100\%$$

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kemangkiran dan absensi pegawai berfluktuasi. Tingkat kemangkiran yang paling tinggi terjadi pada bulan Oktober 2011 yaitu 0,95 persen dan pada bulan Maret tingkat kemangkiran adalah yang paling rendah yaitu sebesar 0,27 persen.

Berdasarkan standar ketidakhadiran yang ditetapkan oleh KKSP yaitu sebesar 5% per tahun atau 0,4% per bulan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja KKSP belum optimal. Rendahnya disiplin kerja dapat ditandai dengan tingginya atau rendahnya tingkat absensi atau kemangkiran. Masalah disiplin kerja tidak saja dilihat dari tingkat kemangkiran, namun juga terlihat dari adanya beberapa orang karyawan yang sering datang terlambat.

Dari pegamatan yang penulis lakukan dalam memperhatikan tingkat disiplin kerja karyawan pada KKSP, terlihat adanya karyawan yang tidak mentaati aturan disiplin kerja yang telah ditetapkan. Pelanggaran yang sering dilakukan oleh karyawan adalah tidak berada ditempat kerja pada saat jam bekerja, masih adanya karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan sehingga jarang memiliki hari kerja yang penuh, melakukan kegiatan lain pada jam kerja dan datang terlambat.

Dari observasi yang dilakukan pada KKSP tentang lingkungan kerja fisik fenomena yang terlihat antara lain :

**Tabel 1.2. Keadaan Lingkungan Kerja Fisik pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang**

<b>Keadaan</b>
1. Tata ruangan yang kurang bagus
2. Ruang tempat kerja yang masih kecil
3. Sirkulasi udara yang kurang bersih karena asap yang dikeluarkan oleh pabrik
4. Sarana dan prasarana peralatan yang masih kurang lengkap contohnya lemari arsip,
5. Kebisingan, karena letaknya dipinggir jalan raya dan dekat bengkel KKSP

*Sumber: Hasil Pengamatan Penulis*

Selanjutnya berdasarkan wawancara terhadap karyawan KKSP tentang kepuasan kerja, fenomena–fenomena yang terlihat adalah kurang merasa puas terhadap bonus yang diterima, jenuh dengan rutinitas pekerjaan.

Oleh sebab itu menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik karena lingkungan kerja yang baik akan dapat menimbulkan suasana kerja yang dapat membuat karyawan bekerja lebih giat dan secara otomatis juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang berdampak langsung terhadap disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan kondisi diatas maka penulis merasa tertarik untuk membahas masalah ***“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang”***.

## **B. Identifikasi Masalah**

1. Lingkungan kerja fisik pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang yang kurang kondusif seperti tata ruangan yang kurang bagus, ruangan tempat kerja yang masih kecil, sarana dan prasarana peralatan yang masih sederhana, sirkulasi udara yang tidak bagus dan kebisingan.
2. Lingkungan kerja fisik yang kurang kondusif berdampak pada rendahnya kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.
3. Bonus mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.
4. Kepuasan Kerja karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang masih rendah.
5. Disiplin kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang masih rendah.

## **C. Pembatasan masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah ada banyak variabel yang diduga dapat mempengaruhi Disiplin Kerja karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang. Namun, berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis membatasi variabel yang diduga erat kaitannya dengan disiplin kerja (Y) karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang yaitu Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ).

#### **D. Perumusan Masalah**

Masalah dapat diartikan sebagai penyimpangan antara yang seharusnya dengan apa yang benar – benar terjadi. Mengamati beberapa indikasi yang terjadi pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang, mendorong pertanyaan terhadap disiplin kerja karyawan kedalam perumusan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang?
2. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan dan pembatasan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki :

1. Untuk menyelidiki seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.
2. Untuk menyelidiki seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.

## **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah

### 1. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu pada Fakultas Ekonomi Universitas Negri Padang.

### 2. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan dan prosedur penelitian terutama dalam bidang keahlian Manajemen Sumber Daya Manusia.

### 3. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan dan saran kepada perusahaan maupun stakeholder dan lembaga-lembaga lain dalam mengambil kebijakan terutama mengenai permasalahan ini.

### 4. Bagi Peneliti Lebih Lanjut

Sebagai bahan informasi bagi peneliti yang melakukan penelitian berikutnya yang sejenis.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Disiplin Kerja**

###### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Bacal (2002:163) istilah disiplin berasal dari kata “a *disciple*” yang berarti seseorang yang mengikuti ajaran orang lain. Disiplin menyangkut masalah pengawasan diri, yang dimaksud pengawasan diri adalah pengendalian tingkah laku seseorang sehingga tercapai kepercayaan diri sendiri. Dengan disiplin yang dilandasi oleh rasa percaya diri akan dapat mengendalikan tingkah laku sesuai dengan yang diharapkan sehingga tercapai hasil kerja yang lebih efektif.

Disiplin kerja menurut Siswanto (2002:290) suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis, maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja menurut Rivai (2010:825) 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.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap seseorang untuk menghargai, mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku yang telah ditetapkan oleh manajer agar dapat mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam bekerja. Bahwa tanpa disiplin tindakan seseorang tidak dapat dikontrol sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam suatu pekerjaan.

### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Siswanto (2002:278) disiplin kerja dipengaruhi oleh :

1. Pengawasan
2. Lingkungan Kerja
3. Kepuasan Kerja

### **c. Peraturan Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2010 : 826) mengemukakan empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individuals Rights Perspective*) yaitu berusaha melindungi hak – hak dasar individu selama tindakan disipliner.

4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak–dampak negatifnya.

#### **d. Sanksi Pelanggaran Kerja**

Menurut Rivai (2009:831) Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi.

Sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

Ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu :

- 1) Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis
  - a. Teguran lisan
  - b. Teguran tertulis
  - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
- 2) Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis
  - a. Penundaan kenaikan gaji
  - b. Penurunan gaji
  - c. Penundaan kenaikan pangkat
- 3) Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis
  - a. Penurunan pangkat

- b. Pembebasan dari jabatan
- c. Pemberhentian
- d. Pemecatan

Untuk mengelola disiplin diperlukan adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa karyawan telah diperlakukan secara wajar:

1) Standar disiplin

Beberapa standara dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan, apakah besar atau kecil. Semua tindakan disipliner perlu mengikuti prosedur minimum aturan komunikasi dan ukuran capaian. Tiap karyawan dan penyelia perlu memahami kebijakan perusahaan serta mengikuti prosedur secara penuh.

Karyawan yang melanggar aturan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka. Para manajer perlu mengumpulkan sejumlah bukti untuk membenarkan disiplin. Sebagai suatu model bagaimana tindakan disipliner harus diatur adalah :

- a. Apabila seorang karyawan melakukan suatu kesalahan, maka karyawan harus konsekuen terhadap aturan pelanggaran.
- b. Apabila tidak dilakukan secara konsekuen berarti karyawan tersebut melecehkan peraturan yang telah ditetapkan.
- c. Kedua hal di atas akan berakibat pemutusan hubungan kerja dan karyawan harus menerima hukuman tersebut.

2) Penegakan standar disiplin

Jika pencatatan tidak adil/sah menurut undang – undang atau pengecualian ketenagakerjaan sesuka hati. Untuk itu pengadilan memerlukan bukti dari pemberi kerja untuk membuktikan sebelum karyawan ditindak. Standar kerja tersebut ditulis dalam kontrak kerja.

**e. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Siswanto (2002:291): indikator disiplin kerja adalah :

1. Ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan.

Peraturan yang berkaitan dengan disiplin itu antara lain :

- a) Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat : sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan.
- b) Peraturan dasar tentang berpakaian : Berpakaian sesuai yang telah ditetapkan atau berpakaian dinas/ seragam dan berpakaian dengan rapi dan sopan.
- c) Peraturan dalam menyelesaikan pekerjaan : Dalam menyelesaikan tugas harus tepat waktu.

2. Ketaatan dan kepatuhan terhadap norma-norma yang berlaku.

Norma merupakan aturan atau tingkah laku karyawan dalam bekerja.

Contoh : Pegawai harus sopan dan jujur.

3. Siap menerima sanksi.

Dalam penetapan jenis sanksi disiplin yang akan dijatuhkan kepada pegawai yang melanggar hendaknya dipertimbangkan dengan cermat,

teliti, dan seksama bahwa sanksi disiplin yang akan dijatuhkan tersebut setimpal dengan tindakan dan perilaku yang diperbuat.

Dengan demikian, sanksi disiplin tersebut dapat diterima dengan rasa keadilan. Kepada pegawai yang diberikan sanksi disiplin tersebut dapat diterima dengan rasa keadilan. Kepada pegawai yang pernah diberikan sanksi disiplin dan mengulangi lagi pada kasus yang sama, perlu dijatuhkan sanksi disiplin yang lebih berat dengan tetap berpedoman pada kebijakan pemerintah yang berlaku.

## **2. Lingkungan Kerja Fisik**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Ndraha (2005:213) menyatakan bahwa dalam bekerja, manusia membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menggunakan alat (teknologi) agar ia bekerja efektif, efisien dan produktif. Lingkungan kerja dalam arti fisik

dibangun berdasarkan prinsip-prinsip ergonomik. Ergonomics adalah studi tentang hubungan bioteknikal antara sifat-sifat fisik manusia dengan tuntutan fisik pekerjaan.

Lingkungan menurut Komaruddin (1993:142) adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Setiap individu, juga karyawan, adalah produk dari kedua aspek tersebut.

Menurut Nitisemito (1982:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Rivai (2004:165) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan.

Lingkungan kerja fisik menurut Wursanto (2005:287) adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja, yang antara lain meliputi : keadaan bangunan, tersedianya fasilitas dan letak gedung.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut diatas penulis mencoba memberikan pengertian lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang berada disekitar atau ditempat terjadi kerja. Lingkungan kerja fisik adalah kondisi yang dirasakan dan dilihat oleh pegawai setiap saat dilingkungan kerja dimana organisasi atau perusahaan tersebut beroperasi. Kemudian dapat dipahami bahwa lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaan

karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Apabila lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalin kerja sama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan, tetapi apabila lingkungan kerja yang ada disekeliling karyawan buruk maka akan menyebabkan rendahnya disiplin kerja sehingga kepuasan kerja akan menurun.

Lingkungan kerja yang berupa fisik yang berkaitan dengan sarana dan prasarana kantor seperti : peralatan kantor, letak meja, kursi serta kebersihan kantor, penempatan peralatan kantor. Sedangkan yang berkaitan dengan non fisik adalah kondisi kerja yaitu hubungan baik antara atasan dan bawahan, tempat ataupun lokasi kantor serta fasilitas dalam menyelesaikan pekerjaan kantor yang menyenangkan merupakan dambaan bagi setiap pegawai baik pimpinan maupun bawahan karena lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan pegawai akan bekerja pada kondisi puncak yang akan menyebabkan pekerjaan bisa diselesaikan tepat pada waktunya.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik**

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja menurut Nitisemito (1982:182) antara lain :

1. Pewarnaan
2. Kebersihan
3. Pertukaran udara
4. Penerangan
5. Musik
6. Keamanan
7. Kebisingan

Menurut Komaruddin (1993:143) lingkungan kerja fisik terdiri dari hal-hal sebagai berikut yang akan mempengaruhinya, yaitu:

1. Pelataran
2. Bangunan kantor
3. Perabot , yaitu peralatan dan perlengkapan yang digunakan untuk bekerja.
4. Tata ruang kantor

### **c. Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Wursanto (2005:287) indikator lingkungan kerja dari segi fisik :

1. Keadaan bangunan

Keadaan bangunan, gedung atau tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja para pegawai. Termasuk didalamnya ruang kerja yang nyaman dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya, serta mengatur ventilasi yang baik sehingga para pegawai merasa betah bekerja.

## 2. Tersedianya fasilitas

Tersedianya fasilitas seperti:

- a. Peralatan kerja yang cukup memadai sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing pegawai.
- b. Tersedianya tempat-tempat rekreasi, tempat istirahat, tempat olahraga berikut kelengkapannya, kantin atau kafetaria, tempat ibadah, tempat pertemuan, dan sebagainya.

## 3. Letak gedung atau tempat kerja

Letak gedung atau tempat kerja yang strategis sehingga mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum. Dengan memberikan berbagai fasilitas seperti tersebut diatas diharapkan para pegawai akan berperilaku sesuai dengan yang dikehendaki organisasi yang pada akhirnya dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan semangat, disiplin dan loyalitas yang tinggi.

### **d. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Wursanto (2005:289) kondisi lingkungan kerja salah satunya adalah adanya perasaan puas dikalangan pegawai. Perasaan puas ini akan terwujud apabila pegawai merasa bahwa kebutuhannya dapat terpenuhi, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan sosial, lebih-lebih kebutuhan yang bersifat psikologis.

Menurut Tohardi (2002:128) kita perlu mendesain organisasi, mendesain pekerjaan dan juga mendesain lingkungan kerja, semuanya untuk memberikan

kenyamanan kepada manusia yang bekerja di dalamnya, sehingga mereka merasa bersemangat, bergairah dan memperoleh kepuasan dalam bekerja.

Menurut Fathoni (2006:128) kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh tujuan kerja, penempatan, perlakuan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Semakin baik dan mendukungnya lingkungan kerja fisik suatu organisasi maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat. Ini juga besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja fisik yang menyenangkan dapat membuat karyawan merasa nyaman ditempat kerjanya sehingga tugas yang dihasilkan optimal.

### **3. Kepuasan Kerja**

#### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (2008:107) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Menurut Fathoni (2006:128) kepuasan kerja sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Rivai (2004:475) menyatakan kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Kenneth (2005:129) kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2005:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan, sikap ini mencerminkan moral kerja, kedisiplinan dan kinerja. Disamping itu organisasi mampu memberikan suatu perhatian yang layak dan pantas bagi pegawai tersebut.

Sedangkan menurut Handoko (2002:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat ahli diatas penulis mencoba memberikan pengertian kepuasan kerja adalah sikap karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi ia dapat mewakili sikap secara menyeluruh pada bagian pekerjaan.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (2005:203) kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor – faktor sebagai berikut :

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Suasana dan lingkungan pekerjaan (lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik).

4. Berat ringanya pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.

Penyebab Utama Kepuasan Kerja :

1. Faktor organisasional (seperti: gaji, peluang promosi, *work itself*, kebijakan dan kondisi pekerjaan).
2. Faktor kelompok (seperti: *coworkers* dan *supervisors*).
3. Faktor personal (seperti: kebutuhan, aspirasi, dan *instrument benefits*).

### c. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2004:475) teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal adalah :

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

## 2. Teori Keadilan (*Equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu kondisi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini, komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah factor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan yang digunakan. Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti gaji, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama atau di tempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang maka akan timbul ketidakpuasan.

## 3. Teori Dua Faktor (*Two Factor theory*)

Menurut teori ini adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu *satisfies* atau *motivator* dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja, seperti : pekerjaan yang

menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Dissatisfies (hygiene factors) adalah factor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan , seperti: gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status.

#### **d. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut teori di atas dan menurut Siagian (1995:128) faktor-faktor yang bisa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah:

##### **1. Pekerjaan yang penuh tantangan**

Dewasa ini telah umum diakui bahwa bagi sebagian besar pekerja, pekerjaan yang tidak menarik, misalnya karena sangat teknis dan kreatifitas dalam pelaksanaannya, merupakan salah satu sumber ketidakpuasan yang tercermin pada tingkat kebosanan yang tinggi. Memang tidak dapat disangkal di setiap organisasi ada saja orang yang berpandangan “minimalist” yang berarti bahwa tingkat kepuasannya sudah dirasakan tinggi apabila ia telah menyelesaikan tugasnya berdasarkan standar dan mutu yang paling minimal. Akan tetapi tipe orang yang demikian dapat dikatakan kecil jumlahnya. Pada umumnya para pekerja terdiri dari mereka yang walaupun tidak tergolong “maksimalist” paling sedikit ingin menunjukkan hasil karya yang melebihi sekedar persyaratan minimal. Karena itu, pekerjaan yang mendukung tantangan yang apabila terselesaikan dengan baik merupakan salah satu sumber kepuasan kerja.

## 2. Penerapan sistem penghargaan yang adil

Dalam kehidupan organisasional, masalah keadilan sesungguhnya adalah masalah persepsi. Secara sederhana dinyatakan bahwa biasanya seseorang akan merasa diperlakukan secara adil apabila perlakuan itu menguntungkan dan sebaliknya merasa diperlakukan tidak adil apabila perlakuan itu dilihatnya sebagai suatu hal yang merugikan. Dalam kehidupan berkarya persepsi itu dikaitkan dengan berbagai hal, yaitu soal pengupahan/ penggajian dan sistem promosi.

## 3. Kondisi kerja yang mendukung

Relevan untuk menekankan bahwa meskipun benar bahwa efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja pada analisis terakhir tergantung pada unsur manusia dalam organisasi, tetap diperlukan kondisi kerja yang mendukung. Hal ini antara lain berarti tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan.

## 4. Sikap rekan kerja

Seperti diketahui manusia tidak bisa hidup sendiri. Dalam kehidupan organisasional, seseorang mau tidak mau harus melakukan interaksi dengan orang lain, apakah itu rekan kerjanya, atasannya dan bagi mereka yang menduduki jabatan manjerial, para bawahan. Keharusan melakukan interaksi itu timbul karena adanya saling ketergantungan dan keterkaitan antara satu tugas dengan tugas lain.

### **e. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja**

Menurut Fathoni (2006:129) kepuasan kerja mempengaruhi tingkat disiplin karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan, maka disiplin karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai, maka disiplin karyawan rendah.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Meila Rosi Putri (2008) mengungkapkan dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Kota Padang. Bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan terdapat pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

## **C. Kerangka Konseptual**

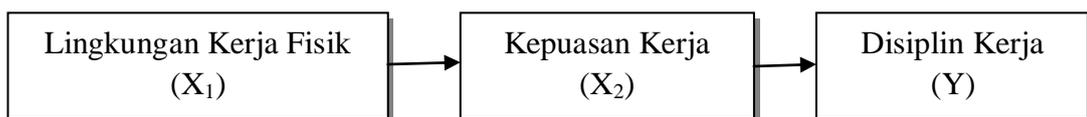
Lingkungan kerja Fisik yang baik itu penting dan sangat dibutuhkan karena seorang pekerja menggunakan sepertiga hidupnya dalam lingkungan kerjanya setiap hari. Lingkungan kerja fisik yang kondusif yang diciptakan oleh karyawan dan perusahaan akan mendorong efektivitas dari perusahaan tersebut dalam aktifitas perusahaannya, sehingga bisa menimbulkan semangat kerja yang tinggi serta tercapainya kepuasan kerja.

Semakin baik dan mendukungnya lingkungan kerja fisik suatu organisasi maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat. Ini juga besar pengaruhnya

terhadap efektifitas dan efisien dalam pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja fisik yang menyenangkan dapat membuat karyawan merasa nyaman ditempat kerjanya sehingga tugas yang dihasilkan optimal.

Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja maka dibutuhkan kepuasan kerja dari setiap karyawan, setiap orang memiliki kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan lingkungan kerja fisik ditempat karyawan melakukan pekerjaan. Dalam penelitian ini Disiplin Kerja merupakan Variable terikat (Y) yang pada penelitian ini dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>), dan setiap kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan tergantung pada Lingkungan Kerja Fisik yang menjadi Variable (X<sub>1</sub>) yaitu dimana kedua tersebut adalah variable bebas.

Sehingga dapat digambarkan dari kerangka konseptual diatas menjadi sebagai berikut,



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan uraian kajian teori dan kerangka konseptual diatas hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Terdapat Pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.
2. Terdapat Pengaruh yang signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

Dari hasil pengolahan data dan pembahasan terhadap hasil penelitian yang dilakukan melalui analisis jalur, maka terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik melalui kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan, sehingga dapat diambil kesimpulan :

- a) Hal ini berarti lingkungan kerja fisik yang kondusif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerja fisik maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.
- b) Secara bersama-sama lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini berarti dengan kondisi lingkungan kerja fisik yang akan kondusif serta dengan kepuasan kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.

## **B. SARAN**

- a) Walaupun variabel lingkungan kerja fisik berada pada kondisi baik, tetapi hendaknya karyawan senantiasa meningkatkan kondisi lingkungan kerja fisik agar lebih kondusif sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan. Untuk lingkungan kerja fisik agar lebih ditingkatkan lagi dalam keadaan bangunan, tersedianya fasilitas dan letak gedung dalam ruangan kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.
- b) Karyawan hendaknya lebih meningkatkan kepuasan kerja terutama dalam sikap rekan kerja antar karyawan. Jika semua karyawan saling mendukung dan bekerja sama, maka akan tercipta suasana yang harmonis antar karyawan dan semua pekerjaan akan terselesaikan dengan baik. Dengan meningkatkan kepuasan kerja akan berpengaruh kepada disiplin kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.
- c) Koperasi Keluarga Semen Padang hendaknya lebih memperhatikan Disiplin Kerja karyawan dengan cara memperbaiki peraturan yang ada agar disiplin kerja karyawan lebih baik lagi. Dengan pemberian sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan yang berlaku.
- d) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji faktor-faktor yang juga dapat diduga mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap mengenai kontribusi berbagai faktor tersebut terhadap disiplin kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bacal, Robert. 2002. *Performance Management*. Jakarta : Gramedia.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1990. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Idris. 2004. *Aplikasi Model Data Kuantitatif Dengan Program SPSS*. Fakultas Ilmu-ilmu Sosial : Universitas Negri Padang.
- Indrianto, Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : BEFE Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Komaruddin. 1993. *Manajemen Kantor*. Bandung : Trigenda Karya.
- Mathis, Robert. L dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Selemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ndraha, Taliziduhu. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nitisemito, Alex. S. 1982. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex dan Umar Burhan.2004. *Wawasan Studi Kelayakan Evaluasi Proyek*. Jakarta : PT Bumi Aksara.