

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA
PT. KARUNIA DUA PUTRI**

SKRIPSI

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



Oleh :

ROSNIMAR
2008/02529

**PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

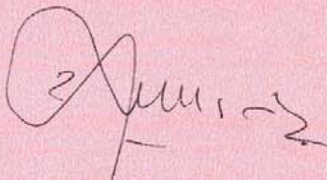
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT.KARUNIA DUA PUTRI**

Nama : Rosnimar
Bp/Nim : 2008/02529
Prodi : Manajemen
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Padang, Februari 2014

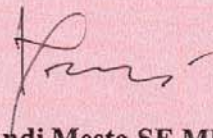
Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Dr. Sulastris M.Pd. M.M
NIP. 19581111 198703 2001

Pembimbing II



Hendri Andi Mesta, SE, MM
NIP. 19741125 200501 1002

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

Erni Masdupi, S.E, M.Si, Ph.D
NIP. 19740424 199802 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

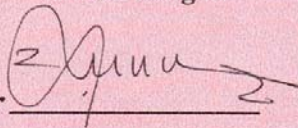
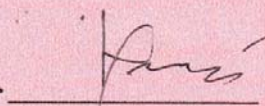
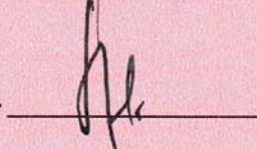
Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT.KARUNIA DUA PUTRI

Nama : Rosnimar
BP/ NIM : 2008/ 02529
Prodi : Manajemen
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Padang, Februari 2014

Tim Penguji

No.	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1.	Ketua	: Dr. Sulastri, MPd, M.M	1. 
2.	Sekretaris	: Hendri Andi Mesta. S.E,MM	2. 
3.	Anggota	: Erni Masdupi, S.E, M.Si,Ph.D	3. 
4.	Anggota	: Yuki Fitria, S.E, MM	4. 

ABSTRAK

Rosnimar (2008/02529). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Karunia Dua Putri. Skripsi. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang. 2013

**Pembimbing I. Dr. Sulastri, M.Pd, MM
 II. Hendri Andi Mesta, S.E, MM**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis : pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Karunia Dua Putri. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kausatif suatu penelitian yang bertujuan untuk melihat seberapa jauh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Karunia Dua Putri. Teknik pengambilan sampel adalah *total sampling*. Sampel penelitian ini berjumlah 32 orang. Data primer penelitian dikumpulkan melalui angket yang disebarkan kepada sampel/responden penelitian. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi, studi kepustakaan, dan penelitian terdahulu yang ada kaitannya dengan bahan penelitian. Data yang telah terkumpul tersebut lalu dianalisis secara statistik dengan analisis deskriptif dan induktif yang terdiri dari uji multikolinearitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas, Linearitas dan analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Karunia Dua Putri. (2) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Karunia Dua Putri.

Saran dalam penelitian ini antara lain 1) Pimpinan PT. Karunia Dua Putri harus memperhatikan lingkungan kerja seperti kebersihan di tempat kerja, contoh: Wc, tempat ibadah selanjutnya menciptakan hubungan baik antara atasan dan bawahan seperti menjalin komunikasi yang baik dan memberi motivasi serta bekerja sama untuk mencapai tujuan suatu organisasi sehingga karyawan lebih bersemangat dan disiplin dalam bekerja. 2) Pimpinan PT. Karunia Dua Putri harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan seperti harus memperbaiki hubungan atau sikap rekan kerja dengan saling mendukung satu sama lain dan menjaga hubungan baik sesama kelompok kerja baik di dalam maupun di luar jam kerja, seperti olah raga bersama.

Kata kunci: Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja.

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT karena dengan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Karunia Dua Putri.**

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Dr. Sulastri, MPd, M.M selaku pembimbing I dan Bapak Hendri Andi Mesta, SE, MM selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan masukan kepada penulis demi kesempurnaan skripsi ini. Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Erni Masdupi, Ph.D dan Ibu Yuki Fitria, SE, MM terima kasih atas kritik dan saran yang telah Ibu berikan dalam penulisan skripsi.
2. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs. M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, yang telah menyediakan fasilitas dan kemudahan untuk menyelesaikan skripsi.
3. Ibu Erni Masdupi, Ph.D dan Ibu Rahmiati, SE, M.Sc selaku ketua dan sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Chichi Andriani, SE, MM selaku Penasehat Akademik.

5. Bapak Hendra Mianto, A.Md selaku staf administrasi Program Studi Manajemen Universitas Negeri Padang
6. Pegawai perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
7. Segenap Dosen dan Staf Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu penulisan selama menuntut ilmu di Universitas Negeri Padang.
8. Kedua Orang tua (almarhum) serta keluarga: tercinta kakak-kakak (Nasrial, Jasnuar, Syarial, Usman, Warni, Ismail, Abdul Rahmat) beserta adek dan keponakan tersayang (Rafianto dan Sisil, Sahrul, shifa, Sahira, Rahmatin Alini) yang telah memberikan dorongan, semangat, dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penulisan skripsi ini.
9. Rekan-rekan seperjuangan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang (Vina, Sri, Mega, Jusni, Mila, Dodo, Azizah, Elsa, Diah, Maila dan teman di kos) terima kasih atas bantuan dan motivasinya.
10. Rekan-rekan seperjuangan khususnya Manajemen Angkatan 2008 yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Semoga bantuan, bimbingan dan petunjuk yang bapak / ibu dan rekan-rekan berikan menjadi amal ibadah dan mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Penulis sangat menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk perbaikan dimasa mendatang.

Padang, Maret 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
 BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	
1. Disiplin Kerja	
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	10
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	11
c. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja	13

d. Sangsi Pelanggaran Kerja	14
e. Indikator Disiplin Kerja	17
2. Lingkungan Kerja	
a. Pengertian Lingkungan Kerja	19
b. Faktor-faktor Lingkungan Kerja	20
c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin.....	23
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	24
3. Kepuasan Kerja	
a. Pengertian Kepuasan Kerja	24
b. Teori Kepuasan Kerja	25
c. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja	27
d. Indikator Kepuasan Kerja	27
B. Penelitian Terdahulu	28
C. Kerangka Konseptual	30
D. Hipotesis Penelitian.....	30

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian	32
C. Populasi dan Sampel	33
D. Jenis dan Sumber Data	33
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Definisi Operasional Variabel	35
G. Instrumen Penelitian	37

H. Uji Coba Instrumen Penelitian	38
I. Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian	40
J. Uji Persyaratan Asumsi Klasik.....	41
K. Teknik Analisis Data.....	43
1. Analisis Deskriptif	43
2. Metode Analisis	44
a. Uji F (Uji Model)	45
b. Uji Determinasi.....	45
L. Uji Hipotesis	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	47
1. Letak Lokasi.....	47
2. Karakteristik Responden	49
3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	51
4. Analisis Uji Prasarat Analisis	56
a. Uji Multikolinearitas.....	56
b. Uji Normalitas.....	57
c. Uji Heterokedastisitas	57
d. Uji Linearitas.....	58
5. Analisis Data	58
6. Analisis Regresi Berganda	59
7. Uji Hipotesis	61
8. Uji Koefesien Determinasi.....	61

B. Pembahasan	61
1. Lingkungan kerja Terhadap Disiplin Kerja.....	63
2. Kepuasan kerja Terhadap Disiplin Kerja	66
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	69
B. Saran	69
DAFTAR KEPUSTAKAAN	71
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

1. Daftar Tingkat Kemangkiran Karyawan PT. Karunia Dua Putri.....	3
2. Data karyawan yang keluar masuk PT Karunia Dua Putri.....	6
3. Penelitian Terdahulu Tentang Disiplin Kerja.....	30
4. Jumlah Populasi Penelitian PT. Karunia Dua Putri	32
5. Daftar Skor Jawaban Setiap Pernyataan Berdasarkan Sifatnya	38
6. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	38
7. Hasil Uji Coba Validitas	41
8. Hasil Uji Coba Reabilitas.....	41
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	50
11. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	50
12. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama/Masa Bekerja.....	51
13. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja.....	52
14. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	53
15. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	55
16. Hasil Uji Multikolinearitas.....	56
17. Hasil Uji Normalitas	57
18. Hasil Uji Linearitas	59
19. Hasil Analisis Regresi Berganda.....	60
20. Hasil F (uji Model).....	61
21. Hasil Determinasi.....	61

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Konseptual.....	31
2. Struktur Organisasi PT. Karunia Dua Putri	48
3. Grafik Scatterplote.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1.	Surat Penelitian	74
2.	Kuesioner Uji Coba Instrumen Penelitian	75
3.	Tabulasi Data Uji Coba Instrumen Penelitian	81
4.	Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Y	84
5.	Uji Validitas dan Reabilitas Variabel X1	86
6.	Uji Validitas dan Reabilitas Variabel X2	88
7.	Tabulasi Data Penelitian Variabel Y	90
8.	Tabulasi Data Penelitian Variabel X1.	91
9.	Tabulasi Data Penelitian Variabel X2.....	92
10.	Hasil Pengelolaan Data Statistik Dengan Program SPSS.....	93

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan sumber daya terpenting bagi suatu instansi yang memiliki peranan sebagai pemikir, perencana, pelaksana, penilai dari segala bentuk kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, oleh karena itu dibutuhkan sumber daya yang berkualitas dan berpotensi agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.

Menangani manusia didalam 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 pimpinan, karyawan, dan yang ada dalam organisasi tersebut. 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 di dalamnya untuk bertindak sesuai dengan peraturan, norma, dan ketentuan yang berlaku. Dengan kata lain sesuai dengan visi dan misi perusahaan serta komitmen yang didasari oleh disiplin yang tinggi dan masing - masing karyawan berada di dalamnya. Karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta wewenang yang telah ditetapkan

suatu organisasi atau perusahaan akan sulit terwujud. Oleh karena itu disiplin dapat dinyatakan sebagai kunci keberhasilan organisasi. Untuk itu diperlukan karyawan yang bertanggung jawab dan professional dibidangnya, serta memiliki disiplin yang baik, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2005:193) bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kurangnya 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.

PT. Karunia Dua Putri merupakan salah satu perusahaan yang ada di Kota Padang yang bergerak dibidang SPBU (stasiun pengisian bahan bakar umum) dengan produk-produk yang ditawarkan yaitu: solar, premium dan pertamax. Perusahaan ini merupakan salah satu SPBU Pertamina yang memakai sistem pasti pas yang baru terkenal beberapa waktu yang lalu. SPBU Pertamina pasti pas bertujuan untuk menjamin konsumen mendapat BBM sesuai takarannya. Seperti halnya perusahaan lain di Kota Padang perusahaan ini memiliki tujuan salah satunya adalah memaksimumkan laba atau profit perusahaan dengan cara yang efektif dan efisien. Perusahaan ini dipercaya oleh Pertamina untuk menjual bahan bakar umum sesuai kapasitas yang disetujui di areal Kota Padang. Dalam rangka meningkatkan kualitas, perusahaan ini perlu meningkatkan disiplin kerja karyawan untuk pencapaian tujuan perusahaannya.

Berdasarkan hasil observasi penulis pada 1 Mei 2013 yang penulis lakukan pada PT. Karunia Dua Putri yaitu disiplin kerja masing-masing karyawan masih relatif rendah. Hal ini dapat terlihat dari data absensi karyawan PT. Karunia Dua Putri yang dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Rekapitulasi Kemangkiran Karyawan PT. Karunia Dua Putri
Januari - November 2012

Bulan	Jumlah karyawan	Hari kerja	Jumlah terlambat (orang)	Jumlah mangkir (orang)	Tingkat kemangkiran %
Januari	32	29	10	10	1,08%
Februari	32	27	9	11	1,28%
Maret	32	29	10	9	0,97%
April	32	28	11	8	0,90%
Mai	32	29	9	6	0,65%
Juni	32	28	9	5	0,56%
Juli	32	29	8	4	0,43%
Agustus	32	29	10	5	0,54%
September	32	28	7	6	0,67%
Oktober	32	29	10	6	0,65%
November	32	28	11	10	1,12%

Sumber: Seluruh Karyawan PT Karunia Dua Putri (Tahun 2012)

Angka kemangkiran di atas dapat diperoleh dengan menggunakan rumus Kossen(1996:231).

$$\text{Tingkat kemangkiran} = \frac{\text{Jumlah pegawai yang absen perbulan}}{\text{Jumlah pegawai} \times \text{Hari kerja perbulan}} \times 100 \%$$

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa kemangkiran karyawan paling besar terjadi bulan Februari yaitu sebesar 1,28% dan diiringi bulan November yaitu sebesar 1,12%, setelah itu bulan Januari yaitu sebesar 1,08 %. Berdasarkan

standar ketidakhadiran yang ditetapkan oleh PT. Karunia Dua Putri 1% perbulan (Hasil wawancara penulis dengan Kepala Pengawas PT. Karunia Dua Putri, 1 Mei 2013) dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan PT. Karunia Dua Putri belum optimal.

Perusahaan menetapkan karyawan boleh libur sekali dalam 2 minggu, pada bulan Januari 31 hari, jadi hari kerja karyawan sebanyak 29 hari yang optimal, dan begitu seterusnya sampai bulan November. Kondisi ini memperlihatkan rendahnya disiplin kerja karyawan yaitu dengan seringnya karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, rendahnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan pada mereka, dilihat dari ketepatan waktu bekerja, dalam hal ini pada saat pergantian shift kerja banyak karyawan yang datang terlambat pada saat akan mulai bekerja, keterlambatan karyawan paling banyak dapat ditemui pada shift pagi dan malam hari. Keterlambatan karyawan ini juga mengindikasikan masih rendahnya disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh bermacam-macam faktor diantaranya: kepuasan kerja, lingkungan kerja, pengawasan (Siswanto 2002:278). Gaji, kepemimpinan, hubungan antar manusia, keadilan, dan ketegasan (Hasibuan:2006:194).

Disiplin kerja akan muncul apabila adanya lingkungan kerja yang baik, seperti (1). lingkungan kerja yang menyenangkan, dan yang dapat memberikan rasa aman adalah lingkungan kerja yang didambakan oleh semua orang. Hal ini membuat karyawan dalam bekerja lebih tercurahkan, yang pada akhirnya akan

meningkatkan disiplin kerja karyawannya. (2). kondisi udara dalam lingkungan kerja yang bersih dan sehat. (3). jauh dari kebisingan yang mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja dan hubungan antara rekan kerja. Lingkungan kerja yang seperti itu akan meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam bekerja.

Dari observasi 1 Mei 2013 yang dilakukan penulis pada PT. Karunia Dua Putri tentang lingkungan kerja, fenomena yang terlihat antara lain: Keadaan lingkungan kerja pada PT. Karunia Dua Putri kurang bersih seperti Wc, tempat ibadah, tidak adanya kegiatan yang dapat menambah keakraban sesama karyawan seperti olahraga bersama dan hubungan atasan bawahan kurang seperti pimpinan kurang memperhatikan kerja karyawan, kurangnya motivasi dari pimpinan serta fasilitas kurang lengkap seperti tempat istirahat karyawan. Oleh karena itu pihak perusahaan perlu menciptakan dan memelihara lingkungan yang baik, karena lingkungan kerja yang baik akan dapat membuat karyawan bekerja lebih giat dan secara otomatis dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan yang juga berdampak langsung terhadap disiplin kerja.

Selain faktor lingkungan kerja faktor lain yang juga dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Adi irawan dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan kerja terhadap Disiplin kerja karyawan PT Citra Insulindo Abadi Cabang Pekanbaru ”menemukan,

bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap disiplin karyawan PT. Citra Insulindo Abadi Cabang Pekanbaru.

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 (Fathoni 2006:129).

Berdasarkan observasi 1 Mei 2013 penulis pada PT. Karunia Dua Putri tentang kepuasan kerja masih rendah. Hal ini dapat terlihat dari data karyawan PT. Karunia Dua Putri yang keluar dan masuk ke perusahaan ini:

Tabel 2 Data Karyawan yang Keluar dan Masuk PT. Karunia Dua Putri Tahun 2008 s/d Tahun 2012

Tahun	Jumlah karyawan (orang)	Karyawan yang keluar (orang)	Karyawan yang masuk (orang)
2008	33	3	-
2009	30	5	6
2010	31	4	4
2011	31	4	6
2012	33	5	4

Sumber: Karyawan PT. Karunia Dua Putri tahun 2012

Dari Tabel 2 dapat dilihat karyawan yang keluar dari perusahaan ini paling banyak terjadi pada tahun 2009 dan tahun 2012 yaitu sebanyak 5 orang, selanjutnya pada tahun 2010 dan 2011 sebanyak 4 orang dan terakhir pada tahun 2008 sebanyak 3 orang. Banyaknya karyawan yang keluar yaitu 21 orang dan yang masuk 20 orang dari perusahaan mengindikasikan bahwa masih rendahnya kepuasan kerja karyawan pada PT. Karunia Dua Putri.

Dari uraian fenomena-fenomena yang ada diatas, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja**

Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Karunia Dua Putri”.

B. Identifikasi Masalah

Bertitik tolak dari permasalahan di atas, banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja :

1. Disiplin kerja karyawan PT. Karunia Dua Putri masih rendah yaitu dapat dilihat dari tingkat kemangkiran karyawan.
2. Lingkungan kerja pada PT. Karunia Dua Putri yang kurang kondusif seperti keadaan lingkungan kerja perusahaan kurang baik atau belum memadai.
3. Kepuasan kerja karyawan pada PT. Karunia Dua Putri masih rendah yaitu dapat dilihat dari data karyawan keluar dan masuk.

C. Pembatasan masalah

Mengingat banyaknya faktor-faktor yang akan diteliti yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja, gaji, kepemimpinan, keadilan dan ketegasan yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, tetapi berdasarkan dari latar belakang dan fenomena yang diamati, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang paling mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Karunia Dua Putri.

D. Perumusan Masalah

Mengamati beberapa indikasi yang terjadi pada PT. Karunia Dua Putri mendorong pertanyaan terhadap disiplin kerja karyawan kedalam perumusan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Karunia Dua Putri?
2. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Karunia Dua Putri?

E. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menyelidiki seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin karyawan pada PT. Karunia Dua Putri.
2. Untuk menyelidiki seberapa besar pengaruh Kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Karunia Dua Putri.

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 Negeri Padang.

2. Memberikan sumbangan pemikiran yang nantinya dapat dipergunakan oleh pihak PT. Karunia Dua Putri dimasa yang akan datang. Penelitian ini

diharapkan mampu menjelaskan faktor-faktor yang dapat berperan dalam penciptaan disiplin kerja karyawan yang prima dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya.

3. Untuk menambah wawasan pembaca umumnya dan penulis khususnya tentang disiplin kerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan.
4. Untuk pihak-pihak lain, sebagai masukan bagi peneliti yang akan datang dalam menerapkan kajian yang akan dilakukan.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Bacal (2002:163) mengatakan istilah disiplin berasal dari kata “*a disciple*” yang berarti seseorang yang mengikuti aturan orang lain. Disiplin menyangkut masalah pengawasan diri. Pengawasan diri adalah pengendalian tingkah laku seseorang sehingga tercapai kepercayaan diri sendiri. Disiplin yang dilandasi oleh rasa percaya diri akan dapat mengendalikan tingkah laku sesuai dengan yang diharapkan sehingga tercapai hasil kerja yang lebih efektif. Siswanto (2002:290) mengartikan disiplin kerja adalah 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 yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja menurut Rivai (2010:825) adalah 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. Sedangkan Disiplin kerja menurut Thoha (2008:76) adalah kehadiran karyawan

kepulangan tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan dan penyelesaian tugas sesuai jadwal yang ditentukan.

Dari pendapat Bacal, Siswanto, Rivai, dan Thoha bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap seseorang untuk menghargai, mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku yang telah ditetapkan oleh pimpinan 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

Disiplin kerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian dari pihak pimpinan organisasi. Tinggi rendahnya disiplin kerja seseorang akan terlihat dari tingkah laku maupun sikap karyawan sehari-sehari. Disiplin kerja seseorang atau karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaannya di kantor. Namun untuk menciptakan disiplin kerja yang tinggi banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Siswanto (2002:278) disiplin kerja dipengaruhi oleh:

1. Lingkungan Kerja

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi melalui proses belajar yang terus menerus. Agar efektif maka pemimpin sebagai agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, terbuka dan bersikap positif. Keterbukaan dalam

komunikasi juga penting dilakukan untuk menjelaskan berbagai aturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi (disiplin tinggi), meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja biasanya mempunyai disiplin kerja dan perputaran yang baik dan kurang aktif serikat bekerja. Sebaliknya, apabila karyawan tidak memperoleh kepuasan maka konsekuensi-konsekuensi yang harus di hadapi perusahaan adalah kemangkiran, kelambanan, perputaran kerja, pengunduran diri lebih awal, aktif dalam serikat bekerja terganggu kesehatan fisik dan mental para karyawan. Selanjutnya faktor-faktor disiplin kerja dipengaruhi oleh: (1). Peraturan (2). Sikap atau tingkah laku karyawan dalam bekerja (3). Siap menerima sanksi (Siswanto:291). Sydam (1996:291) menyatakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya disiplin dalam organisasi: (1). Ada tidak supervisi dari pimpinan (2). Lingkungan kerja yang kondusif (3). Besar kecilnya insentif (4). Kepemimpinan dalam organisasi (5). Ada tidaknya perhatian pimpinan para karyawan.

Sedangkan Hasibuan (2006:194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin adalah:

- 1) Tujuan dan kemampuan, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. hal ini berarti tujuan dibebankan pada karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut.
- 2) Teladan pimpinan, keteladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan panutan bagi bawahan dan pimpinan harus memberikan contoh yang baik seperti berdisiplin, jujur, adil serta sesuai ucapan dan perbuatan.
- 3) Kompensasi, balas jasa (gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan terhadap pekerjaannya, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya.
- 4) Keadilan, keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu mementingkan dirinya sendiri serta minta dipersamakan dengan manusia lainnya.
- 5) Ketegasan, ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

c. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

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

- 1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah, atau dengan tujuan menghukum si pelanggar.

- 2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan, atau dengan tujuan membantu karyawan merubah perilaku yang tidak dapat diterima sehingga dia dapat dikaryakan oleh perusahaan.
- 3) Perspektif hak-hak individu (*Individuals Rights Perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan disipliner, atau dengan tujuan melindungi hak-hak karyawan.
- 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

Rivai (2009:831) mengatakan, 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.

Menurut Rivai (2011:831) agar karyawan disiplin yang melanggar peraturan di beri sangsi dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu: sangsi ringan, sangsi sedang dan sangsi berat.

- 1) Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis

- a. Teguran lisan seperti karyawan yang berbuat salah di beri peringatan oleh pimpinan yaitu dengan cara komunikasi langsung kepada pegawai yang bersangkutan.
 - b. Teguran tertulis seperti karyawan yang bersalah di beri peringatan oleh pimpinan dengan cara komunikasi secara tidak langsung yaitu dalam bentuk tertulis seperti surat peringatan.
- 2) Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis
- a. Penundaan kenaikan gaji seperti penundaan kenaikan gaji sebelumnya telah dirancang sebagaimana tenaga kerja lainnya atau karyawan yang melanggar peraturan di beri sangsi dengan gaji tetap.
 - b. Penurunan gaji seperti karyawan yang berbuat salah di beri sangsi diturunkan gaji sebesar satu kali gaji yang biasanya diberikan, harian, mingguan, atau bulanan.
 - c. Penundaan kenaikan pangkat seperti karyawan yang melanggar peraturan di beri sangsi yaitu di batalkan program promosi bagi karyawan yang bersangkutan.
- 3) Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis
- a. Penurunan pangkat seperti karyawan yang yang berbuat salah di turunkan pangkat lebih rendah dari jabatan atau pekerjaan yang diberikan sebelumnya.

- b. Pembebasan dari jabatan seperti pembebasan dari jabatan atau pekerjaan untuk dijadikan sebagai tenaga kerja biasa bagi yang memegang jabatan.
- c. Pemberhentian seperti pemutusan hubungan kerja, keputusan baik karyawan maupun perusahaan, dengan mencari jalan terbaik.
- d. Pemecatan seperti hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan dan tidak ada rencana untuk mengangkat kembali karyawan sebagai tenaga kerja di perusahaan.

Selanjutnya Rivai (2011: 832) menambahkan agar sangsi berjalan dengan baik disiplin diperlukan standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa karyawan telah diperlakukan secara wajar:

a) Standar disiplin

Beberapa standar 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 :

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

b) 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

Indikator rendahnya disiplin kerja penting diketahui oleh perusahaan karena dengan mengetahui indikator ini, akan dapat diketahui sebab rendahnya disiplin kerja. Dengan demikian perusahaan akan dapat tindakan pencegahan atau pemecahan masalah seawal mungkin indikasi rendahnya disiplin kerja menurut Suryohadiprojo (sudrajat 2008) adalah:

- (1). Tidak patuh dan taat dalam penggunaan jam kerja, seperti: datang terlambat
- (2). Upaya mentaati peraturan atas dasar keterpaksaan
- (3). Tingkat absensi yang tinggi
- (4). Meninggalkan pekerjaan tanpa izin.

Sedangkan Siswanto (2002:291) adalah :

1. Peraturan

Peraturan adalah aturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan seperti:

- 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. Sikap atau tingkah laku pegawai 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.

Berdasarkan indikator diatas, maka dapat disimpulkan indikator dari disiplin kerja dalam penelitian ini adalah:

1. Peraturan
2. Tingkat kehadiran karyawan
3. Sikap atau tingkah laku pegawai dalam bekerja.
4. Sangsi

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi dambaan bagi seluruh karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan bekerja pada kondisi yang menyenangkan atau bersemangat dan akan menyebabkan pekerjaan dapat terselesaikan secara memuaskan dan tepat pada waktunya.

Hasibuan(2006:163) mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana lingkungan ia bekerja, tempat kerja yang baik (lingkungan kerja fisik). Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi fisik yang berada disekitar atau di tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja adalah kondisi yang dirasakan dan dilihat oleh karyawan setiap saat di lingkungan kerja dimana organisasi atau perusahaan tersebut beroperasi.

Sedangkan 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. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja menurut Wursanto (2005:287) adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja, yang antara lain meliputi: keadaan bangunan, tersedianya fasilitas kerja.

Dari pendapat Hasibuan, Kamarudin, dan Wursanto Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan sekitar karyawan bekerja. Lingkungan kerja ini berkaitan dengan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan seperti: kondisi kerja dan fasilitas kerja, yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya.

b. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Sukoco (2006:207-224) mengemukakan ada beberapa hal yang mempengaruhi lingkungan kerja kantor yaitu :

1) Lingkungan yang sehat

Lingkungan kerja yang sehat harus sesuai dengan kebutuhan karyawan yang bersangkutan, seperti kebersihan dan meminimalkan kemungkinan karyawan mendapat cedera ketika melakukan pekerjaannya.

2) Sistem pencahayaan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam kerja.

Oleh sebab itu sistem pencahayaan di lingkungan kerja harus efektif dengan cara memperhatikan kualitas dan kuantitas cahaya yang sesuai dengan tugas, ruangan, serta karyawan itu sendiri. Keseimbangan cahaya sangat penting. Pencahayaan di lingkungan kerja baru disebut efektif apabila karyawan merasa nyaman secara visual akibat pencahayaan yang seimbang

3) Warna

Warna adalah salah satu elemen dalam lingkungan perkantoran yang mempunyai dampak penting bagi karyawan, meskipun sebagian besar karyawan sadar akan dampak warna, namun banyak yang tidak sadar akan dampak dari *psikologisnya* baik maupun negatifnya pada produktivitas, kelelahan, moral, tingkah laku, dan ketegangan.

Warna sering kali mempengaruhi *mood*. Warna sejuk biru, hijau dan violet menghasilkan *mood* yang tenang dan melelahkan. Warna hangat merah, orange, dan kuning sebaliknya menghasilkan kehangatan dan keceriaan. Warna-warna natural seperti putih dan warna yang lembut memberikan pengaruh ringan, sedangkan warna ungu gelap dan violet yang pucat menghasilkan *mooddepresi*, sementara abu-abu memiliki efek rasa ngantuk.

4) Kontrol suara

Tingkat kebisingan pada kantor merupakan faktor lingkungan yang harus dipertimbangkan untuk mengelola tingkat produktivitas pegawai yang diinginkan. Apabila tingkat kebisingan melampaui batas

yang tidak diinginkan, beberapa gangguan fisik dan psikologis terhadap mereka terjadi. Misalnya, tingkat kebisingan yang terus menerus berlangsung akan dapat mengakibatkan kehilangan pendengaran sementara atau permanen bagi karyawan, disamping mengakibatkan kelelahan fisik dan mental sehingga mengurangi produktivitas mereka, serta dapat pula menimbulkan keresahan, gangguan, dan ketegangan dengan meningkatnya tekanan darah serta metabolisme tubuh, dan dalam waktu lama akan mengakibatkan masalah kesehatan yang serius.

Sedangkan Faktor – faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan efesiensi kerja menurut Sedarmayanti (2001:21) adalah : (1). Penerangan, (2). suhu udara, (3). sirkulasi udara, (4). ukuran ruang kerja, (5). tata letak ruang kerja, (6). privasi ruang kerja, (7). Kebersihan, (8). suara bising, (9). penggunaan warna, (10). peralatan kantor, (11). keamanan kerja (13). musik ditempat kerja, (14). hubungan sesama rekan kerja, (15). hubungan kerja antara atasan dengan bawahan. Zulhadi (2011:24) menyatakan yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

1. Sarana dalam bentuk peralatan dan perlengkapan
2. Kondisi dalam ruangan kerja seperti penerangan, warna, musik, suara dan udara
3. Hubungan sesama rekan kerja
4. Hubungan antara atasan dan bawahan

c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja

Menurut Dewi Andriani dalam jurnal berjudul Pengaruh Lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT.Hassco Multikimindo Sidoarjo (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila lingkungan kerja sudah baik akan memberikan pengaruh positif terhadap disiplin kerja. Untuk menjadikan lingkungan kerja menjadi baik perusahaan harus mampu mendesain lingkungan kerja yang kondusif yang nyaman, enak, mengairahkan, sehingga menjadi tenaga dalam bekerja dan juga mendukung program meningkatkan disiplin karyawan, juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins (2008:181) bahwa tingkah laku manusia itu timbul karena adanya rangsangan, tidak ada tingkah laku yang terjadi tanpa adanya rangsangan. Rangsangan merupakan sebab terjadinya tingkah laku dan makin besar rangsangan makin besar kemampuannya untuk mengerjakan tingkah laku. Salah satu rangsangan adalah lingkungan kerja baik berupa fisik, sosial maupun psikologik.

Apabila lingkungan kerja yang ada disekitar pegawai baik, maka pegawai akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dalam perusahaan. Tetapi sebaliknya apabila lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan buruk atau kurang kondusif, maka akan membuat karyawan merasa malas dan tidak nyaman sehingga akan menyebabkan disiplin kerja karyawan rendah dan menurun dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat merupakan

ancaman serius bagi karyawan. Kondisi tersebut akan menimbulkan gejala-gejala yang tidak menguntungkan yang mengarah pada rendah atau menurunnya disiplin kerja.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Zulhadi (2011:24) dan beberapa teori di atas adalah :

1. Sarana dalam bentuk peralatan dan perlengkapan
2. Kondisi dalam ruangan kerja seperti penerangan, warna, musik, suara dan udara
3. Hubungan sesama rekan kerja
4. Hubungan antara atasan dan bawahan.

3. Kepuasan Kerja

b. Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins (2008:107) mengemukakan kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Sedangkan Fathoni (2006:128) kepuasan kerja adalah 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 (2008:202) 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 Robbin, Fathoni, Rivai, Kenneth, Hasibuan dan Handoko kepuasan kerja adalah sikap puas atau tidak puas karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

c. Teori Kepuasan Kerja

Ada beberapa teori yang membahas kepuasan kerja sebagai berikut:

1) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang antara sesuatu yang seharusnya dan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang

tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai (Rivai, 2008: 475).

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 faktor 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 (Rivai, 2008: 475).

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* 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 (Rivai,2008:475).

d. 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.

e. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hani Handoko (2002 : 197) indikator kepuasan kerja adalah: (1). Perputaran karyawan, (2). Umur, (3). Jenjang Pekerjaan.

Soedjono (2005:18) indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan

kemampuan dan keterampilannya, kebebasan dan umpan balik mereka bekerja.

- 2) Rekan kerja. Bagi kebanyakan karyawan, rekan kerja juga mengisi kebutuhan dan interaksi sosial . oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mampu bekerja sama dalam tim akan mendukung peningkatan kepuasan kerja.

- 3) Promosi pekerjaan.

promosi adalah pindahnya seseorang karyawan kepada jabatan yang lebih tinggi, dengan wewenang, kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dan biasanya diikuti dengan penambahan gaji dan fasilitas lain yang sesuai dengan tugas baru tersebut. Promosi memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian karyawan setinggi mungkin.

Berdasarkan indikator diatas, maka dapat disimpulkan indikator dari kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah:

1. Perputaran karyawan
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Rekan kerja

B. Penelitian terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Lisa Anggraini (2012), menyatakan dalam penelitiannya yang berjudul, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan

Kerja terhadap Disiplin kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang, bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan $0,006 < 0,05$ positif terhadap Disiplin Kerja karyawan dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin kerja karyawan sebesar 6% dan lingkungan kerja fisik yang menjadi pengaruh tidak langsung kepada variabel produktivitas memberi pengaruh sebesar 26%. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Adi Irawan (2012), menyatakan dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin karyawan pada PT. Citra Insulindo Abadi Cabang Pekanbaru, bahwa kepuasan berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin kerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Lisna Handayani (2012), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bidang Sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat terdapat pengaruh yang signifikan positif dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bidang sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat dengan tingkat $\text{sig} < \alpha$ ($0.000 < 0.05$) dan koefisien jalur 0.555, Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai bidang sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat, dengan tingkat $\text{sig} < \alpha$ ($0.004 < 0.05$) menunjukkan koefisien $\text{PYX1} = 0.412$ dan tingkat $\text{sig} < \alpha$ ($0.004 < 0.05$). Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 3: Penelitian Terdahulu Tentang Disiplin kerja

No	Peneliti	Variabel Independen (X)	Variabel Dependen (Y)	Hasil
1.	Lisa Anggraini (2012)	Lingkungan kerja fisik, kepuasan	Disiplin kerja	Lingkungan kerja fisik dan kepuasan berpengaruh signifikan positif terhadap disiplin kerja
2.	Adi irawan (2012)	Kepuasan kerja	Disiplin kerja	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap disiplin kerja
3.	Lisna handayani (2012)	Lingkungan kerja, kepuasan	Disiplin kerja	Lingkungan kerja dan kepuasan berpengaruh signifikan positif terhadap disiplin

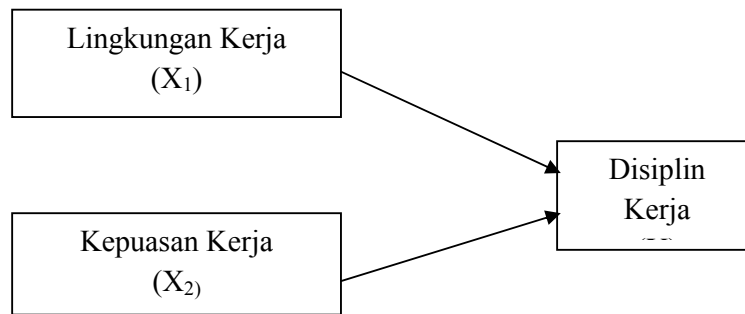
C. Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran ini dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan keterkaitan antara variabel yang diteliti berdasarkan rumusan masalah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji disiplin kerja karyawan PT. Karunia Dua Putri karyawan yang baik harus memiliki Disiplin kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Sebaliknya disiplin kerja yang rendah diungkapkan dalam bentuk banyaknya keluhan, ketidakhadiran, keterlambatan kerja, kesalahan, dan kegagalan untuk memberikan pelayanan. Disiplin kerja pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Beberapa teori riset yang diajukan disiplin kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada disekitarnya, Semakin baik lingkungan kerja karyawan maka disiplinnya akan lebih baik. Ini juga besar pengaruhnya terhadap efektifitas dan efisien dalam pelaksanaan tugas. Dan juga

meningkatkan disiplin kerja maka dibutuhkan kepuasan kerja dari setiap karyawan. Jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan, maka disiplin karyawan baik, sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai maka disiplin karyawan rendah. Dengan demikian lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

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

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Karunia Dua Putri.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Karunia Dua Putri.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan terhadap hasil penelitian yang dilakukan melalui analisis regresi berganda antara variabel-variabel penyebab terhadap variabel akibat. Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Karunia Dua Putri, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Karunia Dua Putri. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan pada PT. Karunia Dua Putri.
2. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Karunia Dua Putri. Artinya semakin baik kepuasan kerja maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan pada PT. Karunia Dua Putri.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil deskripsi penelitian variabel lingkungan kerja masih rendah perlu ditingkatkan, untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, pimpinan PT. Karunia Dua Putri, harus memperhatikan lingkungan kerja seperti lingkungan kerja fisik: kebersihan dan fasilitas kerja. Selanjutnya

lingkungan non fisik menciptakan hubungan baik sesama karyawan, seperti karyawan lebih akrab di tempat kerja, saling membantu sama lain. Dari beberapa indikator di atas skor yang paling rendah adalah hubungan atasan dengan bawahan, pimpinan harus memperbaiki hubungan atasan dengan bawahan seperti hubungan baik dan meluangkan waktu untuk komunikasi dengan karyawan bukan sekedar batasan kerja tetapi dengan memberi motivasi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan suatu organisasi sehingga karyawan lebih bersemangat dan disiplin dalam bekerja.

2. Berdasarkan hasil penelitian variabel kepuasan kerja yang terendah indikatornya adalah sikap rekan kerja. Pimpinan PT. Karunia Dua Putri harus memperhatikan hubungan atau sikap rekan kerja karyawan dalam bekerja dengan saling mendukung satu sama lain dan menjaga hubungan baik sesama kelompok kerja baik di dalam maupun di luar jam kerja seperti mengadakan olahraga bersama. Untuk meningkatkan serta mempertahankan kepuasan kerja karyawan, pimpinan perlu memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawan agar pekerjaan yang diberikan kepadanya dapat diselesaikan dengan baik.
3. Bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti judul yang sama, maka peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar dapat mencari faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT. Karunia Dua Putri, karena masih banyak faktor lain yang mempunyai pengaruh yang lebih besar

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Anggraini, Lisa. 2012. **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.** Padang.UNP
- Arikunto, Suharsimi. 2006. **Manajemen Penelitian.** Jakarta : Rineka Cipta
- Ayu vian iswana putri (2010) dalam jurnal berjudul **Pengaruh Kepuasan kerja dan Lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, tbk di Surabaya.**
- Bacal, Robert. 2002. **Performance Management.** Jakarta : Gramedia.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1990. **Perilaku Dalam Organisasi.** Jakarta: Erlangga.
- Dewi Andriani. 2010. **Pengaruh Lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT.Hassco Multikimindo Sidoarjo .**
- 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.
- Handayani, Lisna (2012) **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bidang Sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.** Padang.UNP
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta : Bumi Aksara.
- Indrianto, Nur dan Bambang Supomo. 2002. **Metodologi Penelitian Bisnis.** Yogyakarta : BEFE Yogyakarta.
- Irawan, Adi (2012) **Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin karyawan pada PT. Citra Insulindo Abadi Cabang Pekanbaru.** Padang.UNP
- Junita audia (2012) dalam jurnal berjudul **Faktor-faktor kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Tata Ruang dan Tata Bangunan Kota Medan.**
- Komaruddin. 1993. **Manajemen Kantor.** Bandung : Trigenda Karya.