

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI KOPERASI SIMPAN PINJAM MAKMUR JAYA PAKUSARI JEMBER

Ahlil Rosfita Delli

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi. Universitas

Muhammadiyah Jember

E-mail : delli_070794@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Koperasi Simpan Pinjam Makmur Jaya Pakusari Jember bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, yaitu sebanyak 35 orang karyawan koperasi simpan pinjam makmur jaya pakusari jember. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci : Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja

ABSTRACT

Research with title influence of the working environment, and discipline on employee job satisfaction koperasi simpan pinjam makmur jaya pakusari jember aims to determine the influence of the working environment and work discipline on employee job satisfaction. Data used in this research is primary data was collected by questionnaire to the respondent that is 35 people employee on koperasi simpan pinjam makmur jaya pakusari jember. Data analysis using multiple linear regression analysis. Based on the results of testing the hypothesis can be stated that the working environment have a significant effect on job satisfaction and discipline significant effect on job satisfaction.

Keywords : Working Environment, Discipline and job satisfaction

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi perusahaan baik swasta maupun pemerintah tidak akan lepas dari

faktor manusia sebagai subyek dan pengelola utama. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menjalankan kegiatan organisasi perusahaan. Menurut Rivai (2003:1)

manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, melaksanakan, dan pengendalian

Sumber daya merupakan salah satu unsur yang mempunyai peranan penting dalam organisasi dan merupakan aset yang sangat vital. Peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya yang lainnya. Sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa agar berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan organisasi dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi (Hartatik, 2014).

Koperasi Makmur Jaya merupakan sebuah koperasi asosiasi orang-orang yang bergabung dan melakukan usaha bersama atas dasar prinsip-prinsip koperasi, sehingga mendapatkan manfaat yang lebih besar dengan biaya yang rendah. Koperasi bertujuan untuk menjadikan kondisi sosial dan ekonomi anggotanya lebih baik dibandingkan sebelum bergabung dengan koperasi. Koperasi Makmur Jaya jember merupakan organisasi yang bergerak dalam bidang simpan pinjam dengan memberikan bunga ringan. Sebagai sebuah organisasi yang memiliki komitmen tinggi terhadap pengembangan tenaga kerjanya mempunyai rasa senang terhadap pekerjaannya maka karyawan akan bekerja secara optimal dan sesuai dengan tujuan manajemen dan organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, permasalahan penelitian yang akan dikaji adalah apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Koperasi Makmur Jaya Pakusari Jember. Dengan demikian, perumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Makmur Jaya Pakusari Jember ?
2. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Makmur Jaya Pakusari Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Makmur Jaya Pakusari Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Makmur Jaya Pakusari Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat bagi pihak akademik
Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan pertimbangan bagi pihak lain untuk penelitian yang berkaitan dengan variabel-variabel yang ada didalamnya untuk masa yang akan datang dan mengembangkan penelitian mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Manfaat bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini merupakan informasi yang berguna dalam upaya pemberdayaan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja kepada seluruh elemen organisasi

khususnya SDM untuk dapat sama-sama meresapi dan menerapkan asas-asas yang terkandung dalam pencapaian kinerja maksimal.

3. Manfaat bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan keilmuan dan praktek perilaku keorganisasian maupun MSDM dan sebagai implementasi dari pada ilmu yang didapat di bangku kuliah serta untuk mengetahui kondisi kerja yang sesungguhnya.

METODE PENELITIAN

3.1 Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel :

- a. Variabel bebas (X) adalah variabel yang member pengaruh pada variabel lain (Ferdinand, 2006), yaitu :
X1 : Lingkungan Kerja
X2 : Disiplin Kerja
- b. Variabel terikat (Y) merupakan variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh variabel bebas (Ferdinand, 2006), yaitu :
Y = Kepuasan Kerja Karyawan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini diamati variabel-variabel yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada “Koperasi Makmur Jaya pakusari Jember”.

1. Variabel Bebas (Independent)

X = Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependent, baik berpengaruh positif maupun negatif (Ferdinand, 2006). Disini yang menjadi variabel bebas adalah sebagai berikut :

a. XI : Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjayang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-

tugas yang diemban Nitisemito, (2000:183).

Indikatot-indikator Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2001:46) adalah :

- a. Udara dan penerangan tempat kerja
- b. Keamanan tempat kerja
- c. Hubungan karyawan dengan pimpinan
- b. X2 : Disiplin Kerja
Disiplin Kerja sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturandan ketertiban menurut (Priodarminto, 1995:15).

Indikator-indikator Disiplin Kerja menurut (Malayu, 2011:194) adalah :

- a. Kepatuhan terhadap pimpinan
- b. Kehadiran
- c. Kepatuhan terhadap aturan
- d. Pemakaian seragam
2. Variabel Terikat (Dependent)
(Y) Kepuasan Kerja Karyawan
Kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko, 2008:193).

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Sikap karyawan terhadap pekerjaan
2. Komitmen organisasi
3. Keterkaitan kerja

3.3 Desain penelitian

Penelitian yang dilaksanakan pada karya ilmiah ini adalah penelitian kausal (mempengaruhi). Penelitian ini mencoba untuk menjelaskan sebab akibat dari suatu

pokok permasalahan dan terdapat pengujian hipotesis serta melakukan analisis dari data yang diperoleh (Margono, 2010). Penjelasan yang dilakukan pada karya ilmiah ini adalah menjelaskan Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan pada “Makmur Jaya Pakusari Jember”.

3.4 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan kualitatif. Adapun sumber data penelitian ini didapat dari :

a. Data Primer

Yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari obyek yang diteliti, diawali dan dicatat untuk pertama kalinya. Dalam hal ini data diambil dari responden melalui kuisioner (Nitisemito, 2000)

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari sumber yang bukan aslinya atau diperoleh dari pihak lain. Data yang dimaksud seperti literature yang mendukung penelitian penulis dan dari karya ilmiah lain yang topiknya hampir sama dengan penelitian yang penulis lakukan (Nitisemito, 2000).

3.5 Populasi

Populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen (unit, individu) sejenis dan dapat dibedakan menjadi obyek penelitian (J. Supranto, 2009), yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Makmur Jaya Pakusari sebanyak 35 orang. Karena jumlah populasi sedikit maka penentuan responden menggunakan metode sensus dimana semua anggota populasi menjadi responden.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Wawancara

Metode pengumpulan data yang dilakukan secara langsung berhadapan dengan yang diwawancarai, tetapi dapat juga secara tidak langsung seperti memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab pada kesempatan lain. Instrumen dapat berupa pedoman wawancara maupun checklist (Umar, 2011).

b. Kuisioner

Kuisioner yaitu metode pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. Daftar pertanyaan dapat bersifat terbuka jika jawaban tidak ditentukan sebelumnya sedangkan bersifat tertutup jika alternatif-alternatif jawaban telah disediakan. Instrumen yang berupa lembar daftar pertanyaan yang berupa angket (kuisioner). Checklist ataupun skala (Umar, 2011).

c. Observasi

Suatu metode pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh peneliti terhadap obyek penelitiannya. Instrumen yang dipakai dapat berupa lembar pengamatan, panduan pengamatan, dan lainnya (Umar, 2011).

d. Studi Pustaka

Studi pustaka yaitu penelitian yang dilakukan dengan membaca dan mempelajari literature atau buku-buku yang ada kaitannya dengan penelitian ini (Umar, 2011)

Pengujian Validitas Data

Uji Validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Item kuisioner dinyatakan valid apabila r hitung $>$ tabel $(n-2)$. Pengujian validitas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap

total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Pengujian Reliabilitas Data

Uji realibilitas digunakan untuk menguji sejauh mana kemanapun suatu alat pengukur apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus alpha. Dari hasil uji reliabilitas tersebut dapat diketahui bahwa nilai dari *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel yang menjadi instrument dalam penelitian ini lebih dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable. Dengan kata lain instrument layak dan dapat digunakan.

Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya koelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Hasil uji multikolinearitas adalah dengan memperhatikan nilai VIF (*Value Inflation Factor*) terdapat pada tabel 4.12 yaitu sebagai berikut :

Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	Lingkungan Kerja	0,947	1,056
2	Disiplin Kerja	0,947	1,056

Sumber : Lampiran 3

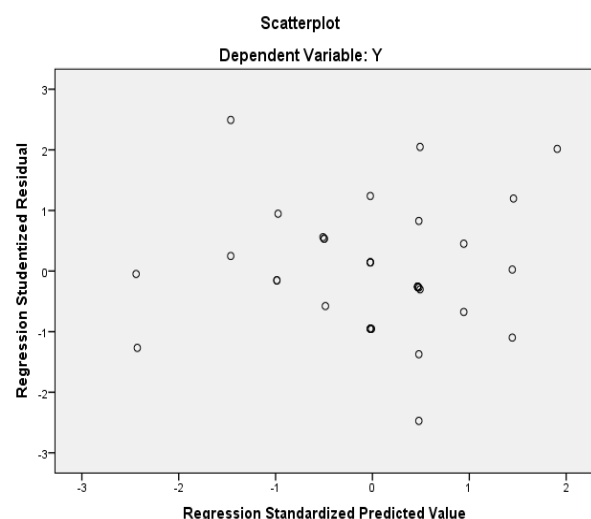
Besaran VIF (*Value Inflation Factor*) dan *Tolerance* adalah besaran untuk mendeteksi ada tidaknya

multikolinearitas. Pada tabel 4.13 terlihat bahwa nilai VIF (*Value Inflation Factor*) < 10 , hal ini menunjukkan tidak terjadinya gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut hemokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* yang dihasilkan dari output program IBM SPSS versi 21,0.

Hasil uji heteroskedastisitas untuk persamaan kedua dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



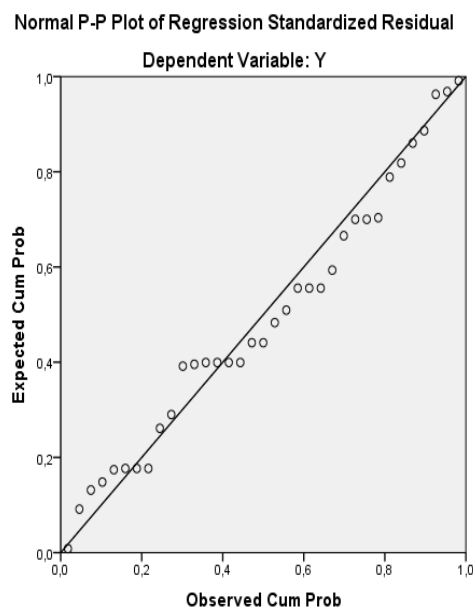
Gambar : 4.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan gambar 4.3 dapat diketahui tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan pada model regresi tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Pengujian Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Cara mendeteksi yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal *P. Plot Of Regression Standarized*. Dasar pengambilan keputusannya jika menyebar sekitar garis diagonal, maka model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel bebas dan sebaliknya. Hal ini dapat dilihat pada gambar *P – plot Regression Standarized Residual* di bawah ini :



Gambar 4.4 : Hasil Pengujian Normalitas

Sumber : Lampiran 4

Dari grafik 4.4 dapat diketahui bahwa titik-titik yang terjadi menyebar di sekitar garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala

multikolinearitas dan terbebas dari heterokedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Signifi
1	Konstanta	6,001	2,797	0,00
2	Lingkungan Kerja	0,360	2,304	0,02
3	Disiplin Kerja	0,370	3,468	0,00

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.11 yaitu hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 6,001 + 0,360 X_1 + 0,370 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa :

- $a = 6,001$
Konstanta sebesar 6,001 menunjukkan bahwa pada saat variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja, maka nilai besaran kepuasan kerja karyawan tercapai.
- $b_1 = 0,360$
Dari persamaan regresi tersebut diketahui besarnya koefisien X_1 (Lingkungan kerja) adalah sebesar 0,360. Hasil tersebut menggambarkan bahwa dari setiap lingkungan kerja yang mengubah nilai X_1 sebesar satu satuan akan berakibat pada perubahan kepuasan kerja sebesar satu satuan dikalikan 0,360. Nilai perubahan ini terjadi dengan asumsi bahwa disiplin kerja dalam keadaan konstan (tetap).
- $b_2 = 0,370$
Dari persamaan regresi tersebut diketahui besarnya koefisien X_2 (disiplin kerja) adalah sebesar 0,370. Hal tersebut menggambarkan bahwa dari setiap disiplin kerja yang mengubah nilai X_2 sebesar satu satuan akan berakibat pada perubahan kepuasan kerja sebesar satu satuan dikalikan 0,370. Nilai perubahan ini terjadi dengan asumsi bahwa

lingkungan kerja dalam keadaan konstan (tetap).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Berikut hasil pengujian statistic uji koefisien determinasi yang dilakukan melalui statistik dengan menggunakan program SPSS 21 :

Hasil Uji koefisien Determinasi

No	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of The Estimate
1	0,640	0,409	0,372	0,937

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.15 maka dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien (*Adjusted R Square*) sebesar 0,372. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Makmur Jaya Pakusari Jember sebesar 37,2%, sementara sisanya sebesar 62,8% ($100\% - 37,2$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya seperti faktor kepemimpinan, kompensasi dan komunikasi yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	T	Sig
1 (Constant)	2,797	0,009
Lingkungan Kerja	2,304	0,028
Disiplin Kerja	3,468	0,002

Sumber : Lampiran 4

Dari hasil uji t yang dikemukakan pada tabel 4.13, maka dapat diinterpretasikan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara satu persatu terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Makmur Jaya Pakusari Jember :

- Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikansi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Makmur Jaya Pakusari Jember karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,304 > 1,6955$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan $0,001 < level\ of\ significant\ 0,05$. Sehingga Hipotesis pertama yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Makmur Jaya Pakusari Jember terbukti.
- Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Makmur Jaya Pakusari Jember karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,468 > 1,6955$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan $0,001 < level\ of\ significant\ 0,005$. Sehingga Hipotesis kedua yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Simpan

Pinjam Makmur Jaya Pakusari
Jember terbukti.

4.2.4.2 Uji F

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		F	Sig
1	Regression	11,089	0,000

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.14, maka dapat diinterpretasikan hasil uji F yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Makmur Jaya Pakusari Jember karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $16,052 > 2,90$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan $0,000 < \text{level of significant } 0,005$. Sehingga Hipotesis ketiga yang menyatakan lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Makmur Jaya Pakusari Jember terbukti.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistic dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial, semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik lingkungan kerja dan disiplin kerja maka mengakibatkan semakin baik pula kepuasan kerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori-teori maupun hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengaruh lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian bisa dikatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Nitisemito (2000:183) dalam suatu organisasi, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Karyawan sangat peduli sekali dengan lingkungan kerjanya baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Perusahaan harus mengusahakan agar karyawannya dapat berpandangan positif terhadap lingkungan kerjanya, karena lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam pekerjaan yang dilakukan. Kondisi lingkungan kerja yang baik berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena peran penting dalam mengurangi rasa cepat lelah serta menghilangkan dan mengurangi rasa bosan sehingga semangat kerja meningkat, betah ditempat kerja, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang di cakup oleh Firiana Rizal (2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Pengaruh disiplin kerja pada kepuasan kerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja pada kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian bisa dikatakan variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Makmur Jaya Pakusari Jember. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Singodimedjo (2002:89) disiplin sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya para pegawai akan mematuhi. Perlu bagi pihak organisasi mengkondisikan karyawannya dengan tata tertib organisasi/perusahaan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Zesbendri (2005) yang menyatakan ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja pada kepuasan kerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja pada kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian bisa dikatakan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Makmur Jaya Pakusari Jember. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Handoko (2008) yang menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja meliputi : sikap karyawan terhadap pekerjaan, komitmen organisasi dan keterkaitan kerja (*job involvement*). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Fitriana Rizal (2005) yang menyatakan ada

pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kesimpulan

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Makmur Jaya Pakusari Jember. Sampel penelitian yang digunakan sebanyak 35 responden yang pengambilan sampelnya menggunakan metode sensus dan keseluruhan karyawan sebanyak 35 karyawan. Pengujian hipotesis menggunakan alat uji Regresi linier berganda.

Setelah dilakukan analisis data menggunakan SPSS versi 21,0 dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

- a. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Makmur Jaya Pakusari Jember. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan nilai signifikansi yang dihasilkan 0,028 lebih kecil dari *level of significant* 0,05.
- b. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Makmur Jaya Pakusari Jember. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan nilai signifikansi yang dihasilkan 0,002 lebih kecil dari *level of significant* 0,05.
- c. Lingkungan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Makmur Jaya Pakusari Jember. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan nilai signifikansi yang dihasilkan 0,000 lebih kecil dari *level of significant* 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Danang, Sunyoto. 2012. **Manajemen Sumberdaya Manusia**. CAPS : Yogyakarta
- Ferdinan. 2006, **Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian untuk penulisan Skripsi, Tesis dan Disertai ilmu manajemen**. Badan penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Fitriana Rizal, 2015. **Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja karyawan di PT Statika Mitrasarana Padang**. Jurnal Tidak dipublikasikan. Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember.
- Hadari, Nawawi. 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia Bisnis yang kompetitif**. Yogyakarta : Gajah mada University Press.
- Handoko, T.Hani. 2008, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. **Buku Praktis**
- Hasan, M.iqbal. 2012, **Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistika inferensi)**. Edisi Kedua, Bumi-Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, bumi aksara, Jakarta.
- Herman Sofyandi, 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Graha ilmu, Yogyakarta.
- Juliansyah Noor. 2013, **Penelitian ilmu Manajemen(tinjauan filosofi dan praktis)**. Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Margono. 2010. **Metodologi Penelitian Pendidikan**. Rineka Cipta, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2000, **Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- 2000, **Pembelajaran Perusahaan**, Edisi Revisi, Cetakan Keenam buku aksara. Yogyakarta.
- Prijodarminto. 2005, **Disiplin kiat menuju sukses**. Jakarta : Pradnya Paramita.
- Priyanto, 2010. **Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS**. Media kom, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Praktik**. Jakarta : Murai Kencana.
- Sedarmayanti. 2001, **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung : Mandar Maju.
- Simamora, Henry 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi, Yogyakarta.
- Singodimejo. 2002, **Pemahaman Organisasi Perusahaan**. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Supranto. J, 2001. **Statistik : Teori dan Aplikasi, jilid II, Edisi Kelima**, Erlangga, Jakarta.
- Sutrisno, 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta ; Kencana.
- Terry GR. 2003, **Dasar-Dasar Manajemen**. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ummar. 2011, **Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis**. Edisi Kedua, PT. Raja Grafindo, Jakarta.

