

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT GALAXY SURYA PANELINDO LUMAJANG

Oleh:

Edo Eka Wahyu Candra Kirana, Retno Endah Supeni, Wahyu Eko Setianingsih

Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Jember
e-mail: edo87eka@gmail.com

ABSTRAK

Era globalisasi seperti saat ini, menyebabkan pergerakan-pergerakan yang cepat dalam dunia usaha. Faktor Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan sentral dalam mengembangkan dan mencapai sasaran perusahaan. Hal ini tentunya mendorong agar perusahaan menerapkan suatu strategi untuk melakukan perubahan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sampel pada penelitian ini adalah 73 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket). Alat analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda menunjukkan Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, dan kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerjadan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan.

Kata Kunci : Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerjadan Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan.

ABSTRACT

The era of globalization as it is today, causes rapid movements in the business world. Human Resources Factors (HR) have a central role in developing and achieving company goals. This certainly encourages the company to implement a strategy to make changes. The purpose of this study was to determine the effect of work life quality on job satisfaction and work discipline on employee morale at PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang. The type of research used is quantitative research. The sample in this study were 73 employees. Data collection techniques using questionnaires (questionnaire). Data analysis tools use Multiple Linear Regression Analysis. The results of Multiple Linear Regression Analysis show that the quality of work life has a positive and significant effect on employee morale, job satisfaction has a positive and significant effect on employee morale, work discipline has a positive and significant effect on employee morale, and quality of work life, work satisfaction and influential work discipline simultaneously to employee morale.

Keywords: *Quality of Work Life, Job Satisfaction and Work Discipline and Employee Work Spirit.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Era globalisasi seperti saat ini, menyebabkan pergerakan-pergerakan yang cepat dalam dunia usaha. Hal ini tentunya mendorong agar perusahaan menerapkan suatu strategi untuk melakukan perubahan-perubahan tersebut. Faktor Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan sentral dalam mengembangkan dan mencapai sasaran perusahaan. (Refiza, 2016).

Perusahaan juga berkewajiban untuk memberikan semangat para karyawannya, terutama bagi seorang manager bagaimana harus memberikan semangat kepada bawahannya agar untuk bisa bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dikerjakannya. Sehingga pada akhirnya bisa meningkatkan prestasi kerjanya. Apabila kepuasan kerja telah didapatkan oleh karyawan dan karyawan tersebut bersemangat untuk bisa menghasilkan prestasi yang maksimal sehingga pada nantinya bisa mencapai tujuan dari perusahaan. (Handayani, 2016).

Menurut Nitisemito dalam Refiza (2016), semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisah-pisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, dan kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin (Refiza, 2016). Disamping itu kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan bagi setiap perusahaan (Handayani, 2017). Lingkungan kerja yang baik dapat berhubungan dengan keterikatan karyawan sebagai bentuk kepuasan atas pekerjaan yang telah dilakukan (Parmin, 2014). Sedangkan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Parmin, 2014)..

Dalam usaha mewujudkan tujuan perusahaan, sumber daya manusia atau karyawan dituntut memiliki perilaku yang baik dan mampu memberikan hasil kerja yang baik. Apabila karyawan memiliki semangat yang tinggi dan tumbuh adanya rasa puas maka secara tidak langsung akan berdampak pada *output* yang dihasilkan sehingga visi dan misi perusahaan terpenuhi dengan adanya produktivitas yang maksimal. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi salah satunya faktor individual dan lingkungan seperti kemampuan, keterampilan, mental, fisik, latar belakang (keluarga, tingkat sosial), gaji, hubungan antar karyawan, kondisi lingkungan, dan sebagainya. Fakta di lapangan yang ditemui bahwa perusahaan ini mempunyai tingkat *turn over* yang tinggi, selain itu tingkat kedisiplinan karyawan di perusahaan ini masih belum optimal.

Rumusan Masalah

1. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Galaxy Surya Panelindo?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Galaxy Surya Panelindo?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Galaxy Surya Panelindo?
4. Apakah kehidupan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Galaxy Surya Panelindo?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Galaxy Surya Panelindo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Galaxy Surya Panelindo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Galaxy Surya Panelindo.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kehidupan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Galaxy Surya Panelindo.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kualitas Kehidupan Kerja (X_1)

Vein Heskett (dalam Santhi, 2016) mendefinisikan *quality of work life* sebagai perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan organisasi yang mengarah pada pertumbuhan dan keuntungan organisasi. Dapat dilihat karyawan mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan ketrampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan untuk menguntungkan perusahaannya. Empat indikator dalam kualitas kehidupan kerja menurut (Walton dalam Zin 2004) adalah:

- a. Pertumbuhan dan pengembangan
- b. Partisipasi
- c. Sistem imbalan yang inovatif
- d. Lingkungan kerja

2. Kepuasan Kerja (X_2)

Menurut Steve, M.Jex (dalam Sinambela, 2012) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi. Indikator-indikator menurut (Luthans, 1998:431) yang di gunakan untuk menyusun variabel kepuasan kerja adalah:

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Rekan kerja
- c. Promosi pekerjaan
- d. Supervisi

3. Disiplin kerja (X_3)

Disiplin menurut Handoko (2008) adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja adalah bentuk ketaatan sikap dan tingkah laku seorang karyawan pada Perusahaan yang mempengaruhi efektivitas kinerja pada suatu perusahaan. Adapun Indikator disiplin kerja (Mangkunegara, 2007:129) yang digunakan :

- 1) Kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan
- 2) Ketaatan pada jam kerja
- 3) Ketaatan pada peraturan kerja

4. Semangat Kerja (Y)

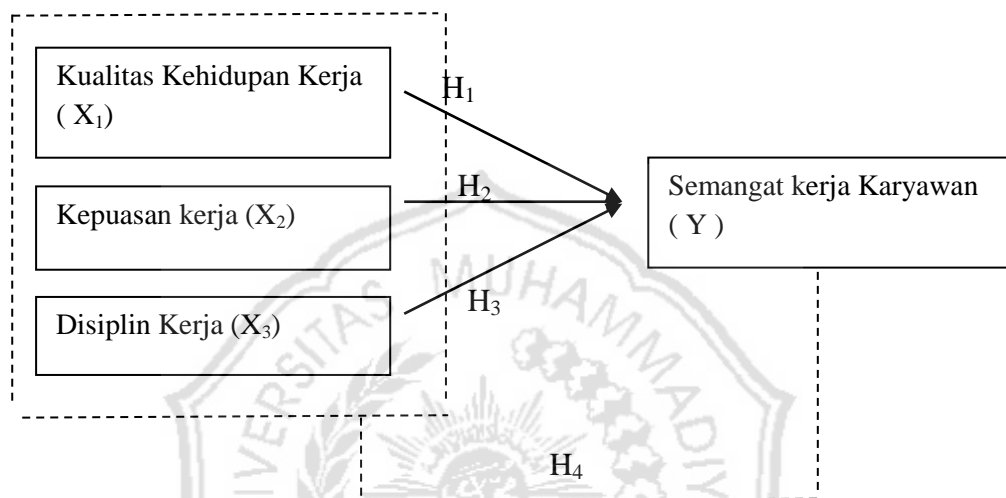
Variabel terikat (Y) dalam penelitian ialah semangat kerja. Menurut Nitisemito dalam Darmawan (2013) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat,

sehingga dengan demikian pekerjaannya akan lebih dapat diharapkan selesai dengan cepat dan lebih baik. Indikator yang digunakan (Nitisemito dalam Darmawan, 2013), untuk mengukur semangat kerja (Y) adalah:

- Absensi.
- Kerjasama
- Labour turn over* atau tingkat perpindahan karyawan yang turun.

Kerangka Konseptual

Alur pemikiran penelitian ini dapat dituangkan dalam gambar berikut:



Hipotesis

- H1 : Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan diduga berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Galaxy Surya Panelindo Lumajang
- H2 : Kepuasan Kerja Karyawan diduga berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Galaxy Surya Panelindo Lumajang
- H3 : Disiplin Kerja Karyawan diduga berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Galaxy Surya Panelindo Lumajang
- H3 : Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan diduga berpengaruh secara parsial terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Galaxy Surya Panelindo Lumajang.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research*, yaitu penelitian yang mencoba untuk menjelaskan suatu pokok permasalahan dan terdapat sebuah pengujian

hipotesa serta melakukan analisis dari data yang diperoleh (Neolaka, 2014). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Galaxy Surya Panelindo.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Jumlah karyawan pada PT. Galaxy Surya Panelindo Lumajang yaitu sebanyak 267 karyawan. Mengingat jumlah karyawan sebanyak 267 karyawan, maka perlu pengambilan sampel. Berdasarkan rumus slovin, maka peneliti mengambil sampel sebanyak 73 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan proporsional sampling. Proporsional sampling adalah cara pengumpulan data apabila yang diselidiki adalah elemen sampel dari suatu populasi (Supranto, 2008).

Metode Analisis Data

Analisis data menurut Sugiyono (2016:147) adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Teknik analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda, Uji T dan Uji F. Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui atau mengukur intensitas hubungan antar variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X) (Ghozali, 2013:96). Model persamaan regresi yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

- Y : Kepuasan Konsumen
 α : Konstanta
 $\beta_{1,2,3}$: Koefisien regresi untuk variabel X_1, X_2, X_3
 X_1 : Kualitas Kehidupan Kerja
 X_2 : Kepuasan kerja
 X_3 : Disiplin Kerja

Uji T

Uji T ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas (X) secara individual terhadap variabel terikat (Y). Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikan dibawah 0,05 (5%) maka secara parsial atau individual variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Rumus uji t menurut Sugiyono (2016:84):

$$t = \frac{b_1}{S(b_1)}$$

Dimana:

- t = hasil t hitung
 b_1 = koefisien regresi linier dari variabel X
 S = standar eror dari faktor bebas

Kriteria pengujian :

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol, atau

$$H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$$

Artinya, apakah semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk menguji hipotesis digunakan statistic F dengan criteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. *Quick look*: nilai F lebih besar dari pada 4 maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternative, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel independen.
2. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut table. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_A (Ghozali, 2013:97).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 22,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi
1	Konstanta	2,955
2	Kualitas Kehidupan Kerja (X_1)	0,237
3	Kepuasan Kerja (X_2)	0,191
4	Disiplin Kerja (X_3)	0,229

Berdasarkan tabel, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 2,955 + 0,237X_1 + 0,191X_2 + 0,229X_3$$

Keterangan:

- Y = Semangat Kerja Karyawan
- X_1 = Kualitas Kehidupan Kerja
- X_2 = Kepuasan Kerja
- X_3 = Disiplin Kerja

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

- a. Konstanta = 2,955 menunjukkan besaran semangat kerja karyawan 2,955 satuan pada saat kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerjasama dengan nol.
- b. $\beta_1 = 0,237$ artinya meningkatnya kualitas kehidupan kerja per satu satuan akan meningkatkan semangat kerja karyawan sebesar 0,237 satuan apabila kepuasan kerja, dan disiplin kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan yang berarti semakin baik kualitas kehidupan kerja akan berdampak pada semakin baik pula semangat kerja karyawan dengan asumsi kepuasan kerja, dan disiplin kerja konstan.
- c. $\beta_2 = 0,191$ artinya meningkatnya kepuasan kerja per satu satuan akan meningkatkan semangat kerja karyawan sebesar 0,191 satuan apabila kualitas kehidupan kerja, dan disiplin kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan yang berarti semakin baik kepuasan kerja akan berdampak pada semakin ringginya semangat kerja karyawan dengan asumsi kualitas kehidupan kerja, dan disiplin kerjakonstan.
- d. $\beta_3 = 0,229$ artinya meningkatnya disiplin kerjaper satu satuan akan meningkatkan semangat kerja karyawan sebesar 0,229 satuan apabila kualitas kehidupan kerja, dan kepuasan kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan yang berarti semakin tinggi disiplin kerja akan berdampak pada meningkatnya semangat kerja karyawan dengan asumsi kualitas kehidupan kerja, dan kepuasan kerja konstan.
- e. Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik F_{hitung} dengan nilai statistik F_{tabel} dan taraf signifikansi (p -value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Nilai F_{tabel} didapatkan dari $df_2 = n-k$ (73-3) sama dengan 70. Dimana n adalah jumlah sampel dan k didapatkan dari $df_1 = k - 1$ (4 - 1). Jadi untuk melihat F_{tabel} caranya dengan melihat tabel F baris ke 70 yaitu 2,7355.

Uji T

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t_{hitung} dengan nilai statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi (p -value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Nilai t_{tabel} didapatkan dari $df = n - k$ ($73 - 4$) sama dengan 69. Dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel penelitian. Jadi untuk melihat t_{tabel} caranya dengan melihat tabel t baris ke 69 yaitu 1,6672.

Tabel 4.17: Hasil Uji t

No	Variabel	Item Uji		Keterangan
		Signifikansi Hitung	t_{hitung}	
1	Kualitas Kehidupan Kerja	0,000	4,172	Signifikan
2	Kepuasan Kerja	0,011	2,621	Signifikan
3	Disiplin Kerja	0,004	2,940	Signifikan

Dari tabel, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

- Hasil uji kualitas kehidupan kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (4,172) > t_{tabel} (1,6672)$ yang berarti bahwa hipotesis kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan yang berarti semakin baik kualitas kehidupan kerja akan berdampak pada semakin tinggi semangat kerja karyawan.
- Hasil uji kepuasan kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,011 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (2,621) > t_{tabel} (1,6672)$ yang berarti bahwa hipotesis kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan yang berarti semakin baik kepuasan kerja akan berdampak pada semakin tinggi semangat kerja karyawan.
- Hasil uji disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,004 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (2,940) > t_{tabel} (1,6672)$ yang berarti bahwa hipotesis disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan yang berarti semakin baik disiplin kerja akan berdampak pada semakin tinggi semangat kerja karyawan.

Uji F

Tabel Hasil Uji F

No	Kriteria	Keterangan
1	F_{hitung} (34,095)	F_{tabel} (2,7355)
2	Nilai signifikansi (0,000)	Taraf signifikansi (0,05)

Berdasar tabel dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($34,095 > 2,7355$) maka kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada tingkat signifikan 5%, dalam hal ini H_0 ditolak. Sehingga, hipotesis yang menyatakan kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan terbukti kebenarannya (ha diterima).

PENUTUP

Kesimpulan

- a. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil temuan ini berarti semakin baik kualitas kehidupan kerjamaka akan meningkatkan semangat kerja karyawan.
- b. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil temuan ini berarti semakin baik kepuasan kerja maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan.
- c. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil temuan ini berarti semakin baik disiplin kerja maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan.
- d. Kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerjadan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil temuan ini berarti semakin baik kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerjadan disiplin kerja maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah didapatkan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang
 - 1) Hendaknya PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang dalam upaya menjaga kualitas kehidupan kerja, perusahaan mengembangkan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki karyawan, memberikan kesempatan kepada karyawan dalam mengambil keputusan terkait pekerjaannya, memberikan imbalan sesuai dengan kebutuhan hidup dan standar pengupahan, dan tempat kerja harus kondusif. Ketika suatu perusahaan memperhatikan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dimana karyawan ikut berpartisipasi dalam setiap proses kerjadi perusahaan, terjalin komunikasi yang baik antar pimpinan dan bawahan serta rekan kerja, karyawan juga merasa bangga berada diperusahaan, maka akan tercipta kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan tersebut.
 - 2) PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang dalam upaya menjaga kepuasan kerjamemberikan pemahaman kepada seluruh karyawan seperti, setiap karyawan mendapatkan kesempatan untuk belajar saat bekerja, menciptakan suasana yang kondusif sehingga karyawan merasa rekan kerja baik karena dapat mengerti kekurangan masing-masing, masing-masing berkesempatan mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja untuk kenaikan jabatan, sertakaryawan merasa bahwa atasan sangat mengayomi seluruh bawahannya dengan adil. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja.
 - 3) PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang hendaknya dalam upaya menjaga disiplin kerja memberikan pemahaman kepada seluruh karyawan seperti, setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditetapkan perusahaan, patuh kepada jam kerja yang telah berlaku di perusahaan dan mampu mematuhi peraturan yang ditetapkan di perusahaan. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya.
2. Bagi penelitian sejenis

Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan mengenai variabel penelitian yang terdapat pada PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang pada khususnya dan objek lain pada umumnya dengan menambah variabel-variabel lain seperti lingkungan kerja, pelatihan, dan kompensasi. Dengan hasil uji koefisien determinasi mempunyai nilai koefisien yang kecil, maka penelitian selanjutnya hendaknya menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, pelatihan, dan gaji. Selain itu juga disarankan untuk mencoba metode kualitatif dalam mendapatkan data dan informasi yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, Dididit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta.Surabaya.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handayani. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Pemasaran dan Penjualan PT Putra Qomaruzzaman di Jombang*.Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia (JSMBI) Vol. 7 No. 2. 2 Desember 2017: Universitas Negeri Surabaya.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM.Yogyakarta.
- Luthans, F.1998.*Organizational Behaviour*, 8th edition: McGraw Hill
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Neolaka, Amos. 2014. *Metode Penelitian dan Statistik*. Rosda Karya. Bandung.
- Parmin. 2014.*Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Semangat Kerja pada PD. BPR BKK Kebumen Bali*.Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia (JSMBI) Vol. 7 No. 2. 2 Desember 2017STIE Putra Bangsa Kebumen
- Refiza (2016). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of WorkLife) Terhadap Semangat Kerja*”.Jurusan Teknik Industri.*Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia (JSMBI) Vol. 7No. 2. 2 Desember 2017, Institut Teknologi Medan, Medan, Indonesia*
- Shanti. 2016. *Pengaruh Quality Of Work Life, Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan*. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia (JSMBI) Vol. 7 No. 2. 2 Desember 2017: Universitas Udayana Bali*
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasinya*. Graha Ilmu.Yogyakarta.
- Sugiyono.2016. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.Bandung.
- Supranto, J. 2008. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi Ketujuh. Jilid 1.Erlangga. Jakarta.
- Zin MR. 2004. *Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment*. *Gajah Mada International Journal of Bussiness*. 06: 323-324

