

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT.PERKEBUNAN NUSANTARA III (PTPN III)
PERSERO MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**NAMA : DEDI TRI HANDOKO
NPM : 1505160955
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Sabtu, Tanggal 12 Oktober 2019, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

MEMUTUSKAN

Nama : DEDI TRIHANDOKO
NPM : 1505160955
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA III (PTPN III) PERSERO MEDAN

Dinyatakan : (B) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

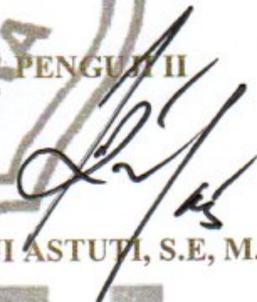
TIM PENGUJI

PENGUJI I



(Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si)

PENGUJI II



(RINI ASTUTI, S.E., M.M)

Pembimbing

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

(ASRIZAL EFENDY NST, S.E, M.Si)

Ketua



(H.JANURI, S.E.,M.M., M.Si)



Sekretaris



(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

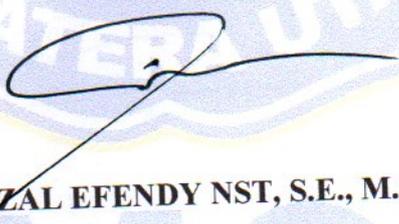
Skripsi ini disusun oleh:

NAMA LENGKAP : DEDI TRI HANDOKO
N.P.M : 1505160955
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2019

Pembimbing


ASRIZAL EFENDY NST, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU


JASMAN SYARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si.


H. JANURI, SE, M.M, M.Si.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : DEDI TRI HANDOKO
N.P.M : 15051606955
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SDM
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (Persero) MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
15/09 - 2019	- Latar belakang masalah diperjelas - tujuan dan manfaat diperbaiki - definisi sub judul harus dijelaskan - masalah dan obyek - kerangka konseptual diperbaiki - hipotesis diperbaiki		
24/09 - 2019	- Aspek diperbaiki - uji teori lebih detail untuk penguatan keputusannya		
04/10 - 2019	- uji t. dan uji f detail untuk penguatan keputusannya		
04/10 - 2019	- Pembahasan diperbaiki - kerangka dan saran		
08/10 - 2019			

Medan, Oktober 2019

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Dosen Pembimbing

(ASRIZAL EFENDY NST. SE., M.Si)

(JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : DEDI TRI HANDOKO
N.P.M : 1505160955
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SDM
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PEKERBUNAN NUSANTARA III (PTPN III) PERSERO MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
12/08 - 19/08	- Judul, logo diperbaiki - Latar belakang masalah dirumuskan - Tujuan dan manfaat parafstran - Rumusan masalah diperbaiki - Sistematika penulisan - Definisi operasional		
18/08 - 19/08	- Kejelasan Daftar Isi dan lokasi paragraf - Latar belakang masalah diperbaiki dan logis - Kelengkapan data diperbaiki - Telaah pengumpulan data ditambahkan - Sumber-sumbernya diperjelas dan ditambah		
28/08 - 19/08	- Kriteria penyusunan keputusan dibuat utas uji t dan F. - Daftar pustaka dibuat mendeley		
29/08 - 19/08	ACC utas ditandatangani		

Medan, Agustus 2019

Dosen Pembimbing

(ASRIZAL EFENDY NST, SE., M.Si)

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE., M.Si)

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dedi Tri Handoko
NPM : 1505160955
Program : Strata-1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Oktober 2019

Saya yang menyatakan,



Dedi Tri Handoko

ABSTRAK

DEDI TRI HANDOKO, 1505160955, Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Skripsi. 2019.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, dan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan pada bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang berjumlah 44 orang, dimana pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh yaitu pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh populasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuisisioner) dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah asumsi klasik, regresi berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, secara simultan penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyanyang, saya panjatkan puji dan syukur atas kehadiran-Nya, yang telah melimpahkan rahmat-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PTPN III) Persero Medan”**.

Adapun maksud penulisan ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat ujian akhir dan sekaligus persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Selama menyusun skripsi, penulis telah banyak menerima bantuan dan dukungan baik dukungan moril maupun materil dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian laporan skripsi ini. Karena itu penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada yang terhormat.

1. Kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Kepada yang teristimewa buat Ayahanda Sukardi dan Ibunda Hanisa Hrp yang telah membantu penulisan baik bantuan moral maupun materi serta jerih payah mengasuh dan mendidik, kasih sayang, do'a restu, nasehat dan

pengorbanan yang tidak ternilai dan sangat besar dukungan, curahan kasih sayang yang melimpah dari mulai Ananda lahir hingga sampai detik ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

3. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak H. Januri, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin, HSB, SE, M.Si selaku ketua program studi Manajemen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara
8. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara
9. Bapak Asrizal Efendy NST, SE, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi saya
10. Seluruh teman teman yang memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan laporan skripsi ini.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan yang dibuat baik sengaja maupun tidak sengaja, dikarenakan keterbatasan ilmu pengetahuan, kemampuan, dan wawasan serta pengalaman yang

penulis miliki. Untuk itu penulis mohon maaf atas segala kekurangan tersebut tidak menutup diri terhadap segala saran dan kritik serta masukan yang bersifat konstruktif bagi diri penulis. Penulis mengharapkan, semoga laporan skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca secara umum dan secara khusus bagi penulis. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih

Medan, Agustus 2019

Penulis

DEDI TRI HANDOKO

1505160955

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
1. Batasan Masalah.....	4
2. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1. Tujuan Penelitian.....	5
2. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Kepuasan Kerja	7
a. Pengertian Kepuasan Kerja	7
b. Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja.....	8
c. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	9
d. Jenis Kepuasan Kerja	9
e. Indikator Kepuasan Kerja.....	11
2. Disiplin Kerja	11
a. Pengertian Disiplin Kerja	11
b. Tujuan Kepuasan Kerja	12
c. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	13
d. Jenis Disiplin Kerja	20

e. Indikator Disiplin Kerja	23
3. Lingkungan Kerja.....	24
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	24
b. Manfaat Lingkungan Kerja	24
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	25
d. Jenis Lingkungan Kerja.....	26
e. Indikator-indikator Lingkungan Kerja	27
B. Kerangka Konseptual	29
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	29
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.	30
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	31
C. Hipotesis	31
 BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Pendekatan Penelitian	32
B. Definisi Operasional Variabel.....	32
C. Tempat dan Waktu Penelitian	34
D. Populasi dan Sampel	35
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Teknik Analisis Data.....	42
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	51

1.....	
Deskripsi Data.....	51
2.....	
Karakteristik Responden.....	52
3.....	
Deskripsi Hasil Penelitian.....	54
4. Analisis Data	61
B. Pembahasan	70
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	71
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	71
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	74
B. Saran.....	74
 DAFTAR PUSTAKA	
 DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
 LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja	29
Gambar II.2 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	30
Gambar II.3 Paradigma Penelitian	31
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T	46
Gambar III.2 Pengujian Hipotesis Uji F	48
Gambar IV.1 Grafik Histogram	62
Gambar IV.2 Penelitian Menggunakan P-Plot.....	63
Gambar IV.3 Uji Heterokedatisitas.....	65

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Kepuasan Kerja	33
Tabel III.2 Indikator Disiplin Kerja	33
Tabel III.3 Indikaotr Lingkungan Kerja.....	34
Tabel III.4 Jadwal Penelitian.....	35
Tabel III.5 Jumlah Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia	36
Tabel III.6 Skala Likert	37
Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja.....	39
Tabel III.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja	40
Tabel III.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja.....	40
Tabel III.10 Ringkasan Pengujian Reliabilitas.....	41
Tabel IV.1 Skala Pengukuran Likert.....	51
Tabel IV.2 Disitribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	53
Tabel IV.5 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
Tabel IV.6 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja.....	55
Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja	56
Tabel IV.8 Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja.....	60
Tabel IV.9 Uji Multikolinearitas.....	64
Tabel IV.10 Analisis Regresi Linear Berganda	66
Tabel IV.11 Uji Parsial (Uji t).....	67

Tabel IV.12 Uji Simultan (Uji F).....	68
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi	69
Tabel IV.14 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	70

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang dapat mempengaruhi keberhasilan dari suatu organisasi baik pada organisasi pemerintahan maupun organisasi non pemerintahan. Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, kemampuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas adalah sangat penting karena mempunyai peranan yang sangat besar dalam kegiatan organisasi.

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, persaingan dalam pasar akan semakin ketat. Agar dapat lebih unggul dalam persaingan, perusahaan harus memiliki kinerja yang lebih baik, yang mana tergantung seberapa unggul perusahaan tersebut dikelola oleh para manajer dan para pengambil keputusan puncak, untuk mencapai kinerja yang lebih baik perusahaan harus dapat memanfaatkan *resources* yang ada didalamnya, termasuk memaksimalkan fungsi sumber daya manusia. Secara umum sumber daya manusia bertujuan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya, melalui pembentukan sumber daya manusia yang handal.

Menurut Dhania (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting yang perlu di perhatikan dalam usaha peningkatan kemampuan sumber daya manusia suatu organisasi, karena dengan kepuasan kerja yang dirasakan maka seseorang mampu bekerja secara optimal. Menurut Siagian

& Khair (2018) kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Masalah yang ada di perusahaan PTPN III Medan, yaitu masih banyak karyawan yang ada di perusahaan tersebut yang belum merasa mendapatkan kepuasan kerja karena persaingan yang ada antara karyawan senior dan junior dalam persaingan karir ditandai dengan terdapat beberapa karyawan junior yang menduduki beberapa posisi jabatan yang krusial di dalam perusahaan. Dalam hal ini karyawan yang sangat berdampak yaitu karyawan senior disebabkan karyawan senior yang sudah tidak mampu bersaing dan mengikuti perkembangan teknologi dan zaman, ditandai ketidakmampuan karyawan yang senior untuk mengupgrade kemampuan diri dan sikap yang tidak disiplin ditunjukkan.

Disiplin kerja menurut Sutrisno (2009, hal. 86) adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang karyawan untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Liyas & Primadi (2017) Disiplin kerja 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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Masalah yang ditemukan di perusahaan khususnya untuk disiplin adalah masih rendahnya disiplin kerja, terlihat masih adanya beberapa karyawan yang sering datang terlambat, bahkan sebelum waktunya pulang sudah terlihat beberapa

karyawan yang pulang terlebih dahulu. Dengan ketidakdisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan. Maka hal ini dapat menyebabkan menurunnya kinerja pada setiap karyawan di dalam perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor lingkungan kerja, lingkungan kerja menurut Arianto (2013) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Rahman (2017, hal. 47) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja adalah ruang lingkup udara yang masih kurang baik, karena belum terstandarisasinya kenyamanan dan kesegaran ruangan serta belum adanya alarm anti asap karena masih ada karyawan yang merokok di ruangan yang ber AC, dan luas ruangan kerja karyawan yang sempit tidak sesuai dengan jumlah karyawan di masing-masing ruangan.

Berdasarkan penjelasan - penjelasan diatas, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Judul penelitian ini adalah **"Pengaruh Displin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara III (PTPN III) Persero Medan"**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada PTPN III Medan maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Rendahnya disiplin kerja karyawan.
2. Lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi karyawan.
3. Kepuasan kerja antar karyawan yang belum merata.

C. Batasan dan rumusan masalah

1. Batasan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah-masalah diatas dan mengingat luasnya permasalahan yang ada maka penulis membatasi permasalahan hanya pada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan yang bekerja pada PTPN III Medan.

2. Rumusan masalah

Agar memperjelas permasalahan yang akan di teliti dan penelitian dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya, maka penulis merumuskan permasalahan terlebih dahulu. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah :

- a. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN III Medan?
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN III Medan?

- c. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja ?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini mempunyai tujuan :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN III Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN III Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin dan lingkungan kerja yang berpengaruh secara dominan terhadap kepuasan kerja.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan serta memperkaya teori tentang manajemen sumber daya manusia dalam disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

- b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan informasi bagi perusahaan, mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan di PTPN III Medan diharapkan dengan adanya

penelitian ini perusahaan akan memperbaiki disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja bagi karyawan.

c. Manfaat untuk Penelitian Selanjutnya

Sebagai referensi dan pedoman untuk dijadikan bahan penelitian selanjutnya agar penelitian ini memang nyata kebenarannya.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2014, hal. 193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang atau tidak memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Menurut Mangkunegara (2017) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut Sari (2018) kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri, Menurut Astuti & Iverizkinwati (2018) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, baik perasaan yang positif ataupun negatif.

b. Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2009, hal. 113) ada 6 manfaat dan tujuan kepuasan kerja bagi perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Kinerja karyawan, seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi akan memiliki kinerja yang baik.
- b. Perilaku organisasi, karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi perusahaannya tempat bekerja.
- c. Kepuasan pelanggan, karyawan yang merasa puas cenderung lebih ramah, ceria, dan responsif terhadap pelanggan.
- d. Kehadiran karyawan, alasan ini dapat diterima sangat masuk akal ketika karyawan yang tidak puas cenderung malas untuk melaksanakan pekerjaannya.
- e. Perputaran karyawan *turn over*, karyawan yang merasa puas tidak akan menunjukkan perilaku untuk meninggalkan organisasi perusahaan.
- f. Perilaku menyimpang di tempat kerja, ketidakpuasan kerja cenderung menimbulkan perilaku khusus seorang karyawan.

Menurut Nitisemito (2012, hal. 150) manfaat dan tujuan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan
- b. Kerusakan akan dapat dikurangi

- c. Absensi dapat diperkecil
- d. Perpindahan karyawan dapat diperkecil
- e. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan
- f. Ongkos permenit dapat diperkecil

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Rahman Rahman (2017, hal. 55) kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik.

Menurut Rahman (2017, hal. 54) faktor kepuasan kerja yaitu:

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan menonton atau tidak

d. Jenis Kepuasan Kerja

Menurut Duha (2018, hal. 248) kepuasan kerja yang timbul beraneka ragam jenisnya. Berikut ini beberapa jenis kepuasan kerja yaitu:

- a. Kepuasan kerja karena manfaat
- b. Kepuasan kerja karena penaklukkan
- c. Kepuasan kerja karena kemampuan
- d. Kepuasan kerja karena dukungan organisasi

- e. Kepuasan kerja karena rekan kerja
- f. Kepuasan kerja karena kesetiaan

Menurut Munandar (2006, hal. 357) jenis kepuasan kerja yaitu:

- a. Keragaman keterampilan (*Skill Variety*)

Banyak ragam keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan.

- b. Jati diri tugas (*Task Identity*)

Sejauh mana tugas merupakan suatu kegiatan keseluruhan yang berarti. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar yang dirasakan tidak merupakan suatu kelengkapan tersendiri akan menimbulkan rasa tidak puas.

- c. Tugas yang penting (*Task Significance*)

Rasa pentingnya tugas dari seseorang. Jika dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.

- d. Otonomi

Pekerjaan yang memberikan kebebasan, ketidak gantungan dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.

- e. Umpan baik

Pemberian balikan pada kepuasan kerja memberikan balikan pada pekerjaan membentuk meningkatkan kepuasan kerja.

e. Indikator Kepuasan kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Irbayuni (2012) antara lain :

1. Pekerjaan itu sendiri, yaitu pembagian tugas yang jelas sesuai dengan posisi karyawan.
2. Promosi, merupakan penghargaan berupa kenaikan pangkat jika seseorang tersebut berprestasi.
3. Kondisi Kerja, merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

Indikator kepuasan kerja menurut Susetyo et al., (2014) antara lain, puas dengan gaji yang diterima, puas dengan kesempatan promosi di perusahaan, puas dengan rekan kerja, puas dengan atasan, puas dengan pekerjaan.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik, seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena hanya

faktor yang mempengaruhinya. Disiplin cenderung diartikan sebagai hukuman dalam arti sempit, namun sebenarnya disiplin mempunyai arti yang lebih luas dari hukuman.

Menurut Nasution & Lesmana (2018) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2016, hal. 193) memberikan definisi tentang kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan Handoko (2014, hal. 208) mengatakan: “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”.

Dari beberapa kutipan teori tentang disiplin maka dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kepatuhan pada suatu aturan atau ketentuan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis sehingga dapat menciptakan atau melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik lagi.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2016, hal. 2) disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Sinambela (2016, hal. 340) disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

- a. Tujuan umum disiplin kerja. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.
- b. Tujuan khusus disiplin kerja. Tujuan khusus antara lain, untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-sebaiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

c. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau susunan kepemimpinan maupun melalui contoh pribadi.

Menurut Sutrisno (2009, hal 89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang

berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para pegawai. Para pegawai akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari, apapun yang dibuat pimpinannya.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

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

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2016 hal. 194) mengatakan pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan dalam suatu organisasi, di antaranya :

a) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

b) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan

kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh para bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, supaya para bawahan pun berdisiplin baik.

c) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya beserta keluarganya. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik jika selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

d) Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia

menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

e) Waskat

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

Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

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

karyawan. Maka dari itu, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, terwujudlah kerjasama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

f) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indiscipliner karyawan akan berkurang.

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

g) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pemimpin harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan perusahaan, sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut. Sehingga kesimpulannya adalah ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

h) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan itu baik bersifat vertikal maupun horizontal. Pimpinan atau manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat diantara semua karyawannya. Jika tercipta human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

d. Jenis Disiplin Kerja

Mangkunegara (2017, hal. 129) mengutarakan macam-macam disiplin kerja dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan bersifat korektif.

1) Disiplin Preventif

Disiplin Preventif Pendekatan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif.

Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para pegawai organisasi. Akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit ada tiga hal yang perlu diperhatikan, yaitu; a) Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya. b) Para pegawai perlu diberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksud seyogianya disertai informasi lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif tersebut. c) Para pegawai didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran bagi pelanggar. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur

yang sifatnya hierarki. Artinya pengenaan sanksi diprakasai oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir diambil oleh pejabat pimpinan yang berwenang. Pendisiplinan dilakukan secara bertahap, dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan dimulai dari yang paling ringan hingga yang paling terberat. Misalnya dengan peringatan lisan, pernyataan ketidakpuasan oleh atasan langsung, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian sementara, pemberhentian atas permintaan sendiri, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, pemberhentian tidak dengan hormat.

Menurut Afandi (2016, hal. 7) disiplin terbagi tiga jenis yaitu disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi

peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius.

Berdasarkan hasil perumusan lembaga pertahanan nasional, yang diuraikan dalam disiplin nasional untuk mendukung pembangunan nasional.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Darsono & Siswandoko (2011, hal. 130), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan dalam suatu perusahaan yang diantaranya adalah :

- 1) Kemampuan untuk melaksanakan tanggung jawab
- 2) Kesiapan menerima sanksi jika terjadi pelanggaran
- 3) Pengabdian rela berkorban untuk mencapai tujuan

Menurut Safitri (2013) indikator disiplin kerja yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja para karyawan di dalam perusahaan. Dengan adanya

lingkungan kerja yang baik dan nyaman sangat membantu para karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya di perusahaan. Adapun menurut Kaswan (2017, hal. 568) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mendukung aktivitas pekerja itu sendiri.

Sedangkan menurut Rahman (2017, hal. 47) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. Lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri.

Dari beberapa pendapat tentang lingkungan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mendukung para karyawan itu sendiri dalam menjalankan pekerjaannya yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

b. Manfaat Lingkungan Kerja

Kumbadewi, Suwendra, & Susila (2016) menyatakan, manfaat lingkungan kerja adalah terciptanya gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja menjadi tinggi. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, yang berarti pekerjaan diselesaikan dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditetapkan. Prestasi

kerjanya akan dipantau oleh individu yang berkaitan, dan tidak akan mengakibatkan begitu banyak pengawasan dan juga semangat juang yang tinggi.

Menurut Afandi (2018, hal. 71) menyatakan, manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Dalam suatu lingkungan kerja memiliki komponen-komponen yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, nyaman dan efektif. Beberapa komponen tersebut dapat dinyatakan sebagai faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja tersebut dalam suatu perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Kaswan (2017, hal 577), yaitu temperature; kelembaban; pencahayaan; kebisingan; vibrasi, debu, asap, dll; dan ventilasi.

Sedangkan menurut Afandi (2018, hal. 86) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu bangunan tempat kerja, ruang kerja yang lapang, ventilasi udara yang baik, tersedianya tempat ibadah, dan tersedianya sarana angkutan karyawan.

Adapun faktor-faktor lingkungan kerja menurut Susana (2009) yaitu lingkungan fisik atau tempat kerja meliputi ventilasi, penerangan, tata

letak, dan peralatan; kondisi psikososial atau perlakuan yang diterima meliputi tempat kerja yang memudahkan interaksi sosial yang tercipta tersebut dapat berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Adapun menurut Wahyudi & Suryono (2006) lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor antara lain, yaitu fasilitas kerja, gaji dan tunjangan, dan hubungan kerja.

Berdasarkan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut para ahli di atas, maka dapat di simpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu temperature, kelembaban, pencahayaan, kebisingan, vibrasi, debu, asap, bangunan tempat kerja, ruang kerja yang lapang, ventilasi udara yang baik, tersedianya tempat ibadah, tersedianya sarana angkutan karyawan, penerangan, tata letak, peralatan, tempat kerja yang memudahkan interaksi sosial, fasilitas kerja, gaji dan tunjangan, dan hubungan kerja.

d. Jenis Lingkungan Kerja

Surjosuseno (2015), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Prihantoro (2019, hal. 21) lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Internal

Lingkungan kerja internal pada dasarnya merupakan faktor yang turut mempengaruhi tugas yang di bebankan pada karyawan secara langsung atau segala sesuatu yang berada di lingkungan karyawan yang turut serta mempengaruhi keberhasilan suatu pekerjaan.

2. Lingkungan Kerja Eksternal

Lingkungan kerja eksternal adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Jadi lingkungan kerja eksternal merupakan lingkungan kerja yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan.

e. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia menjalankan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan betah di tempat ia kerja, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan akan meningkatkan kinerjanya.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Arianto (2013) adalah pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan, dan kebisingan.

Sedangkan dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2016, hal. 71) adalah sebagai berikut dimensi pencahayaan dengan indikator lampu penerangan tempat kerja, dan jendela tempat kerja; dimensi warna, dengan indikator tata warna, dan dekorasi; dimensi suara, dengan indikator bunyi musik, bunyi mesin pabrik, dan bengkel; dimensi udara, dengan indikator suhu udara dan kelembaban udara.

Adapun Indikator dari lingkungan kerja menurut Susetyo et al., (2014) yaitu penerangan, ruang gerak, dan hubungan kerja.

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Prihantoro (2012) yaitu hubungan antar karyawan, suasana kerja, dan fasilitas-fasilitas kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa indikator menurut para ahli di atas, maka dapat di simpulkan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja yaitu pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan, kebisingan, lampu penerangan tempat kerja, jendela tempat kerja, tata warna, dekorasi, bunyi musik, bunyi mesin pabrik, bengkel, suhu udara dan kelembaban udara, ruang gerak, hubungan kerja, hubungan antar karyawan, suasana kerja, dan fasilitas-fasilitas kerja karyawan.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Displin Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2014, hal. 208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu preventip dan korektip.

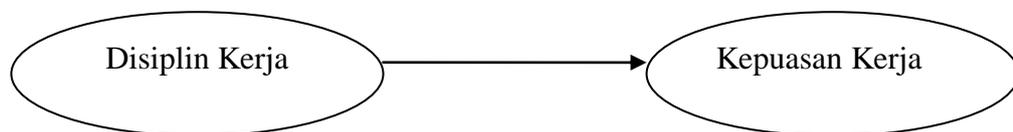
a. Disiplin Preventip

Disiplin preventip adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

b. Disiplin Korektip

Disiplin korektip adalah kegiatan yang di ambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

Berdasarkan penelitian Yunus & Bachri (2013) yang berjudul pengaruh disiplin kerja, motivasi, kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan studi pada pt.bumi barito utama cabang Banjarmasin, hasil penelitian ini menyatakan bahwasanya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.



Gambar II.1. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

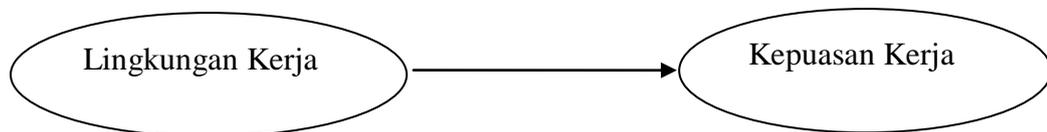
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Rahman (2017, hal. 47) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik para karyawan tentu akan merasakan lingkungan yang nyaman, lebih semangat lagi dalam bekerja, dan mudah untuk

konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target yang sudah di tentukan oleh perusahaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik tentu akan meningkatkan kinerja para karyawan dan akan berdampak positif pada perusahaan tersebut.

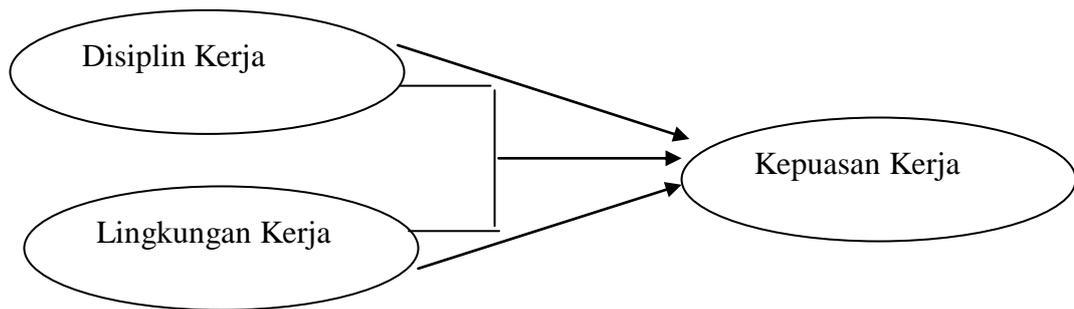
Berdasarkan penelitian Aoliso & Lao (2018) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Taspen (persero) kantor cabang kupang, hasil penelitian ini menyatakan bahwasanya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan



Gambar II.2. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

3. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Perusahaan PTPN III selalu memfasilitasi untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dan juga menciptakan lingkungan kerja yang aman, dilupakan dalam tindakan, bertanggung jawab pada kerjanya masing-masing, bekerja sesuai dengan waktu yang di tentukan oleh perusahaan, hadir tepat waktu, sesuaikan cara kerja dan mampu menggunakan perlengkapan kerja dengan tepat.



Gambar II.3. Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut :

- 1) Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
- 2) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
- 3) Ada pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka peneliti menggunakan pendekatan asosiatif.

Kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu Juliandi, Irfan, & Manurung (2015, hal. 85). Sedangkan dari cara penjelasannya, dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang menurut Juliandi et al. (2015, hal. 86) mendefinisikan analisis data asosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Didalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.

B. Definisi Operasional Variabel

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, baik perasaan yang positif ataupun negatif. (Handoko, 2014, hal. 193); (Mangkunegara 2017, hal. 117); (Sari, 2018); (Astuti & Iverizkinwati, 2018).

Tabel III-1. Indikator Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri
	Promosi
	Kondisi kerja

Sumber : Atmajawati Dalam Sulastri (2012)

2. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap kepatuhan pada suatu aturan atau ketentuan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis sehingga dapat menciptakan atau melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik lagi.

(Nasution & Lesmana, 2018); (Hasibuan, 2016, hal 193), (Handoko, 2014, hal 208).

Tabel III-2. Indikator Disiplin Kerja

Variabel	Indikator
Disiplin Kerja	Kemampuan untuk melaksanakan tanggung jawab
	Kesiapan menerima sanksi jika terjadi pelanggaran
	Pengabdian rela berkorban untuk mencapai tujuan

Sumber : Darsono & Siswandoko (2011, hal. 130)

3. Lingkungan Kerja

lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mendukung para karyawan itu sendiri dalam menjalankan pekerjaannya yang sudah menjadi tanggung jawabnya. (Kaswan 2017, hal 568); (Rahman, 2017, hal. 47).

Tabel III-3. Indikator Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator
Lingkungan Kerja	Pewarnaan
	Kebersihan
	Penerangan
	Pertukaran udara
	Musik
	Keamanan
	Kebisingan

Sumber: Arianto (2013)

C. Tempat dan Waktu

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) Medan yang beralamat di JL. Sei Batang Hari No.2, Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20122.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan pada bulan Juli 2019 sampai Oktober 2019. Adapun jadwal penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III-4.Jadwal Penelitian

No	Proses Penelitian	Juni 2019				Juli 2019				Agustus 2019				September 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pencarian dan Pengumpulan Data	■	■														
2	Penyeleksi dan Pengelolaan Data		■	■													
3	Penelitian Data			■													
4	Pengajuan Judul Penelitian																
5	Penyusunan Proposal																
6	Bimbingan Proposal				■	■	■										
7	Seminar Proposal							■									
8	Pengesahaan Proposal								■								
9	Penyusunan Laporan Akhir									■	■	■	■				
10	Bimbingan Skripsi														■	■	
11	Sidang Meja Hijau																■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik

kesimpulannya (Sugiyono, 2017 hal. 136). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada divisi Sumber Daya Manusia (SDM) di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 44 orang.

Tabel III.5
Jumlah Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia

No	Nama Bagian	Jumlah Karyawan
1	Bagian SDM Pengembangan	13
2	Bagian SDM Administrasi	11
3	Bagian SDM Kesejahteraan Karyawan	9
4	Bagian SDM Asessment	7
5	Bagian SDM Kesehatan	4
		44

Sumber Data: PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2017, hal. 137). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode *sampling jenuh* yakni pengambilan sampel dimana seluruh anggota atau elemen populasi dijadikan peluang untuk di jadikan sampel pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, yang berjumlah 44 orang khususnya pada bagian Sumber Daya Manusia (SDM).

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara pengambilan data atau informasi dalam suatu penelitian. Adapun metode dalam pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui :

1. Wawancara

Wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian Juliandi, Irfan, & Manurung (2015, hal 69). Peneliti melakukan tanya jawab dengan pihak yang berwenang dan responden penelitian di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Angket (Questioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono (2017, hal. 225). Dalam penelitian ini, angket sebagai instrumen penelitian yang membuat butir-butir pernyataan untuk memperoleh informasi berkenaan dengan variabel-variabel penelitian X dan Y. Lembar kerja yang diberikan kepada responden yang menjadi sampel penelitian adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan pada bagian Sumber Daya Manusia (SDM) dengan menggunakan skala likert dalam bentuk *checklist*, di mana setiap pernyataan mempunyai 5 pilihan sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

Tabel III.6.Skala Likert

Jawaban	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan Validitas dan Reliabilitas.

a. Validitas

- a) Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan atau kebenaran dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas isi pengujiannya dilakukan dengan konsultasi dengan dosen ahli dan diambil dari beberapa pendapat para ahli.
- b) Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan atau pernyataan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*. Menurut Rukajat (2018, hal. 86) rumusnya yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}\{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Di mana:

r_{xy} = Korelasi sederhana antara X terhadap Y

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum xi$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum yi$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum xi^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum yi^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum xi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum yi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum xiyi$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak yaitu dilakukan dengan menggunakan uji 2 sisi dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu :

- a) jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b) jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel karakteristik individu dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.7**Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X₁)**

No. Butir	Koefisien Korelasi	R tabel	Status
1	0,515	0,297	Valid
2	0,558	0,297	Valid
3	0,700	0,297	Valid
4	0,770	0,297	Valid
5	0,600	0,297	Valid
6	0,605	0,297	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel lingkungan kerja dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel III.8**Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X₂)**

No. Butir	Koefisien Korelasi	R tabel	Status
1	0,649	0,297	Valid
2	0,554	0,297	Valid
3	0,497	0,297	Valid
4	0,671	0,297	Valid
5	0,736	0,297	Valid
6	0,628	0,297	Valid

7	0,666	0,297	Valid
8	0,625	0,297	Valid
9	0,795	0,297	Valid
10	0,725	0,297	Valid
11	0,486	0,297	Valid
12	0,325	0,297	Valid
13	0,421	0,297	Valid
14	0,584	0,297	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel III.9

Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (Y)

No. Butir	Koefisien Korelasi	R tabel	Status
1	0,832	0,297	Valid
2	0,644	0,297	Valid
3	0,470	0,297	Valid
4	0,534	0,297	Valid
5	0,713	0,297	Valid
6	0,565	0,297	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari semua butir pernyataan untuk masing-masing variabel (disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan) yang diuji, ternyata semua butir pernyataan mempunyai status valid.

b. Realibilitas

Dalam uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut Juliandi et al., (2015, hal. 86) dikatakan reliabel bila hasil *Cronbach Alpha* > 0,6 dengan rumus sebagai berikut:

$$r_n = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_{b^2}}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber : Juliandi et al., (2015, hal. 82)

Keterangan:

R_n = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_{b^2}$ = Total varians butir

σ_1^2 = Varians total

Tabel III.10

Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Disiplin Kerja (X_1)	0,752	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,748	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,752	Reliabel

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa reliabilitas instrument manajemen perusahaan tentang disiplin kerja (variabel X_1) sebesar 0,752 (reliabel), instrument lingkungan kerja (variabel X_2) sebesar 0,748 (reliabel), kepuasan kerja karyawan (variabel Y) sebesar 0,752 (reliabel).

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\geq 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\leq 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik ini dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner dan digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik.

1. Metode Regresi linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis berganda :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = besaran koefisien regresi dari masing-masing variable

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

\mathcal{E} = Standar Error

Sebelum kita melakukan penghitungan metode regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji Asumsi Klasik.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, dependent variable dan independent variabel keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak dengan cara melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *normal P-P Plot*. Adapun pengambilan keputusan didasarkan kepada:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji untuk variabel bebas, dimana korelasi bas dilihat. Jika ada dua variabel bebas di mana kedua variabel tersebut berkorelasi sangat kuat, maka secara logika persamaan regresinya cukup diwakili oleh salah satu variabel saja Yudiaatmaja (2013, hal. 78). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antara variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,05$ atau sama dengan $VIF > 5$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterflot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residennya, adapun dasar untuk menganalisisnya adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang serta titik menyebar diatas dan dibawah mangka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Secara parsial (Uji t)

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t (Sugiyono 2017, hal. 184) sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi

n = Banyak sampel

Tahap-tahap :

a) Bentuk Pengujian

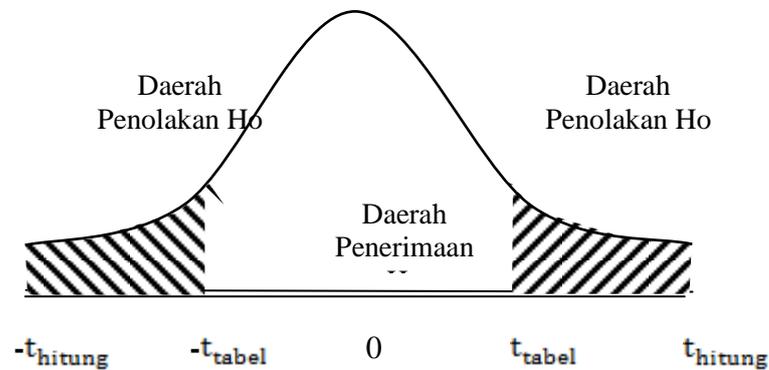
$H_0: r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

$H_0: r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

Kriteria pengambilan keputusan

H_0 diterima jika : $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$



Gambar III.1

Kriteria Pegujian Hipotesis Uji t

b. Uji Simultan (Uji F)

Model hipotesis penelitian satu adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dapat diketahui dengan menggunakan uji F, dengan rumus sebagai berikut:

Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2017, hal. 192)

Keterangan :

R : Koefisien Korelasi Berganda

K : Jumlah Variabel Independen

n : Jumlah Anggota Sampel

1) Bentuk Pengujian:

$H_0 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$H_0 \neq 0$, artinya secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

2) Menentukan nilai F tabel

Menentukan taraf nyata atau *level of significant* , $\alpha = 0,05$ atau $0,01$

Derajat bebas (df) dalam diketahui F ada dua, yaitu :

df pembilang = $dfn = df_1 = k$

df penyebut = $dfd = df_2 = n - k - 1$

Dimana :

d = *degree of freedom*/derajat kebebasan

n = Jumlah sampel

k = Banyaknya koefisien regresi

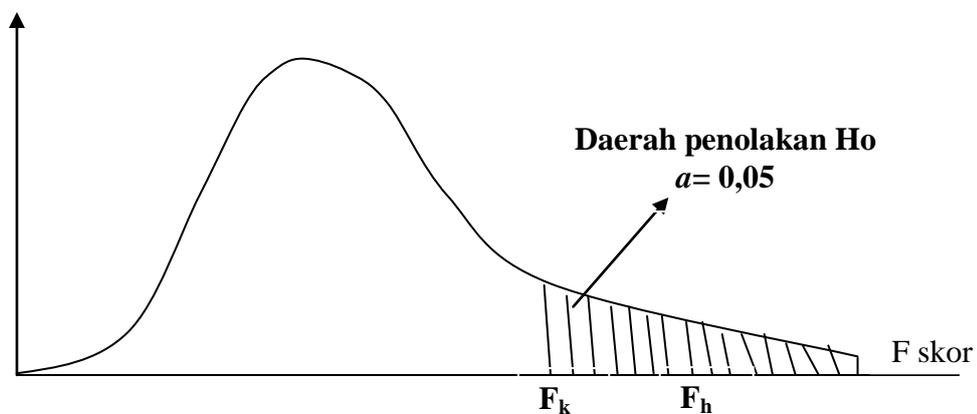
3) Menentukan daerah keputusan, yaitu dimana daerah hipotesa nol diterima atau ditolak.

H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

H_a ditolak jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

4) Menentukan uji statistic nilai F

Bentuk distribusi F selalu bernilai positif. Nilai F tabel yang diperoleh dibandingkan dengan nilai F hitung apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel maka diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.



Gambar III.2
Pengujian Hipotesis Uji F

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis yang bersifat simultan (bersama-sama). Terutama pengujian signifikan terhadap koefisien korelasi gandanya. Pembuktian dilakukan dengan membandingkan nilai F (tabel) dengan F (hitung).

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, untuk $\alpha = 5\%$, maka berarti secara simultan hipotesis ditolak artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, untuk $\alpha = 5\%$, maka berarti secara simultan hipotesis diterima artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap prestasi kerja karyawan.

Adapun rumus uji F menurut Sugiyono (2017, hal. 257) adalah sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

F_h = Nilai F_{hitung}

R = koefisien korelasi ganda

n = nilai koefisien determinasi

k = jumlah variabel independen

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya persentase pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengaruh semua variabel bebas (secara simultan) didalam model regresi terhadap nilai variabel terikat dapat diketahui dengan analisis varians. Alat statistik yang dapat digunakan adalah *Analysis of Variance* (ANOVA).

Hasil perhitungan R^2 yang diantara nol dan satu dengan kententu. Nilai R^2 yang semakin kecil (mendekati nol) berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap nilai variabel terikat atau semangkin kecil kemampuan model dalam menjelaskan perusahaan nilai variabel terikat. Sebaliknya nilai R^2 yang semangkin besar (mendekati satu) berarti semangkin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap nilai variabel terikat atau semangkin besar kemampuan model dalam menjelaskan perusahaan nilai variabel terikat. Menurut Juliandi et

al., (2015, hal. 180) rumus yang dipakai untuk koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$\mathbf{KD = R^2 \times 100\%}$$

Di mana:

KD = Koefisien Determinasi

R² = Koefisien Korelasi

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel (X_1), 14 pernyataan untuk variabel (X_2), dan 6 pernyataan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel (X_1) adalah Disiplin Kerja, yang menjadi variabel (X_2) adalah Lingkungan Kerja dan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 44 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Skala Likert*.

Tabel IV.1

Skala Pengukuran Likert

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

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), maupun kepuasan kerja karyawan (Y)

2. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel IV.2

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	40 orang	91 %
2	Perempuan	4 orang	9 %
Jumlah		44 orang	100 %

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 40 orang laki laki (91 %) dan perempuan sebanyak 4 orang (9 %). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak diterima karyawan laki-laki dibandingkan perempuan.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia.

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukan pada tabel berikut ini:

Tabel IV.3

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30	11 orang	25 %
2	31-40	11 orang	25 %
3	41-50	18 orang	41 %
4	Di atas 51	4 orang	9 %
Jumlah		44 orang	100 %

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 41 – 50 tahun sebanyak 18 orang (41 %), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur lebih dari 51 tahun sebanyak 4 orang (9 %).

c. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel IV.4

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	26 orang	59 %
2	D-III	6 orang	14 %
3	Strata-1	10 orang	23 %
4	Strata-2	2 orang	4 %
Jumlah		46 orang	100 %

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden karyawan yang terdaftar pada perusahaan dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan, SMA sebanyak 26 orang (59 %) dan kelompok terkecil pendidikan Strata-2 sebanyak 2 orang (4 %).

d. Karakteristik Responden berdasarkan Lamanya Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja menguraikan mengenai masa kerja atau pengabdian seorang pada perusahaan tempatnya bekerja, untuk lebih jelasnya akan disajikan tabel berikut:

Tabel IV.5

Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	Kurang 5 Tahun	3 orang	7 %
2	5-10 Tahun	11 orang	25 %
3	11-20 Tahun	14 orang	32 %
4	21-30 Tahun	12 orang	27 %
5	Di atas 31	4 orang	9 %
Jumlah		44 orang	100%

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di perusahaan yang paling terbesar yaitu selama 11 tahun sampai 20 tahun bekerja, yaitu sebanyak 14 orang (32 %). Hal ini terjadi karena banyaknya karyawan yang betah bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

3. Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel-variabel dari penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Deskripsi data setiap pernyataan menampilkan opsi jawaban setiap responden

terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden. Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai karakteristik individu pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Tabel IV.6

Skor Angket untuk Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Alternatif jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	45,4	24	54,5	0	0	0	0	0	0	44	100
2	13	29,5	31	70,4	0	0	0	0	0	0	44	100
3	17	38,6	25	57	0	0	2	5	0	0	44	100
4	17	38,6	22	50	4	9	1	2,2	0	0	44	100
5	15	34	28	63,6	1	2,2	0	0	0	0	44	100
6	17	38,6	26	59	1	2,2	0	0	0	0	44	100

Sumber: Data Penelitian Diolah.

Berdasarkan data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari Jawaban pertama mengenai saya bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan atasan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (45,3%), yang jawab setuju sebesar (54,4).
2. Dari Jawaban kedua mengenai saya siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar (29,5%), yang menjawab setuju sebesar (70,4).
3. Dari Jawaban ketiga mengenai saya bersedia melepas jabatan jika tidak mampu melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik, responden

menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (38,6%), yang menjawab setuju sebesar (57%), yang menjawab tidak setuju (5%).

4. Dari Jawaban keempat mengenai saya bersedia diberi sanksi apabila tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (38,6%), yang menjawab setuju (50%), yang menjawab kurang setuju (9%), yang menjawab tidak setuju (2,2).
5. Dari Jawaban kelima mengenai saya sanggup menjalankan perjalanan dinas apabila ditugaskan oleh perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (15%), yang menjawab setuju (63,6%), yang menjawab kurang setuju (2,2%).
6. Dari Jawaban keenam mengenai saya sanggup bekerja di luar jam kerja jika dibutuhkan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (38,6%), yang menjawab setuju (59%), yang menjawab kurang setuju (2,2%).

Tabel IV.7

Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

No	Alternatif jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	38,6	25	57	2	4,5	0	0	0	0	44	100
2	17	38,6	25	57	2	4,5	0	0	0	0	44	100
3	17	38,6	26	59	1	2,2	0	0	0	0	44	100
4	20	45,4	22	50	2	4,3	0	0	0	0	44	100
5	17	38,6	27	61	0	0	0	0	0	0	44	100
6	22	50	21	47	1	2,2	0	0	0	0	44	100
7	21	47	21	47	2	4,5	0	0	0	0	44	100

8	16	36,3	28	63,6	0	0	0	0	0	0	44	100
9	18	41	24	54,5	2	4,5	0	0	0	0	44	100
10	20	45,4	24	54,5	0	0	0	0	0	0	44	100
11	16	36,3	27	61	1	2,2	0	0	0	0	44	100
12	16	36,3	25	57	3	6,8	0	0	0	0	44	100
13	15	34	27	61	1	2,2	0	0	1	2,2	44	100
14	16	36,3	27	61	0	0	0	0	1	2,2	44	100

Sumber: Data Penelitian Diolah.

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari Jawaban pertama mengenai saya merasa senang dengan warna diruangan kerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (38,6%), yang menjawab setuju (57%), yang menjawab kurang setuju (4,5%).
2. Dari Jawaban kedua mengenai saya merasa nyaman dengan warna yang ada diruangan kerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (38,6%), yang menjawab setuju (57%), yang menjawab kurang setuju (4,5).
3. Dari Jawaban ketiga mengenai kebersihan di dalam perusahaan sudah dikelola secara baik, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (38,6%), yang menjawab setuju (59%), yang menjawab kurang setuju (2,2%).
4. Dari Jawaban keempat mengenai kebersihan di luar perusahaan ini sudah cukup terawat dengan baik, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (45,4%), yang menjawab setuju (50), yang menjawab kurang setuju (4,3%).

5. Dari Jawaban kelima mengenai perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (38,6%), yang menjawab setuju (61%).
6. Dari Jawaban keenam mengenai penerangan fasilitas perusahaan sudah memadai, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (50%), yang menjawab setuju (47%), yang menjawab kurang setuju (2,2%).
7. Dari Jawaban ketujuh mengenai suhu di ruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (47%), yang menjawab setuju (47%), yang menjawab kurang setuju (4,5%).
8. Dari Jawaban kedelapan mengenai tidak ada asap rokok di dalam ruangan kerja yang dapat mengganggu aktivitas kerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (36,3%), yang menjawab setuju (63,6%).
9. Dari Jawaban kesembilan mengenai saya tidak ada suara yang mengganggu di dalam ruangan sehingga mempengaruhi aktivitas kerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (41%), yang menjawab setuju (41%), yang menjawab setuju (54,4), yang menjawab kurang setuju (4,5%).
10. Dari Jawaban kesepuluh mengenai tidak ada getaran diruang kerja yang dapat mengganggu aktivitas kerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (45,4%), yang menjawab setuju (54,5).

11. Dari Jawaban kesebelas mengenai desain ruangan kerja memberikan rasa privasi dalam melakukan aktivitas kerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (36,3%), yang menjawab setuju (61%), yang menjawab kurang setuju (2,2%).
12. Dari Jawaban keduabelas mengenai keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (36,3%), yang menjawab setuju (57%), yang menjawab kurang setuju (6,8%).
13. Dari Jawaban ketigabelas mengenai tidak ada kebisingan yang mengganggu di dalam ruangan sehingga mempengaruhi aktivitas kerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (34%), yang menjawab setuju (61%), yang menjawab kurang setuju (2,2%), yang menjawab sangat tidak setuju (2,2%).
14. Dari Jawaban keempatbelas mengenai tidak ada kebisingan yang terdengar dari luar ruangan yang mengganggu pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (36,3%), yang menjawab setuju (61%), yang menjawab sangat tidak setuju (2,2%)

Tabel IV.8

Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

No	Alternatif jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	41	18	41	8	18,1	0	0	0	0	46	100
2	18	41	25	57	1	2,2	0	0	0	0	46	100
3	17	38,6	25	57	2	2,2	0	0	0	0	46	100
4	18	41	24	54,5	2	2,2	0	0	0	0	46	100
5	24	54,5	20	45,4	0	0	0	0	0	0	46	100
6	18	41	25	57	1	2,2	0	0	0	0	46	100

Sumber: Data Penelitian Diolah

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari Jawaban pertama mengenai saya bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan atasan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (41%), yang menjawab setuju (41%), yang menjawab kurang setuju (18,1%).
2. Dari Jawaban kedua mengenai saya siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (41%), yang menjawab setuju (57%), yang menjawab kurang setuju (2,2%).
3. Dari Jawaban ketiga mengenai saya bersedia melepas jabatan jika tidak mampu melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (38,6%), yang menjawab setuju (57%), yang menjawab kurang setuju (2,2%).

4. Dari Jawaban keempat mengenai saya bersedia diberi sanksi apabila tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (41%), yang menjawab setuju (24%), yang menjawab kurang setuju (2,2%).
5. Dari Jawaban kelima mengenai saya sanggup menjalankan perjalanan dinas apabila ditugaskan oleh perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (54,5%), yang menjawab setuju (45,4%).
6. Dari Jawaban keenam mengenai saya sanggup bekerja di luar jam kerja jika dibutuhkan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (41%), yang menjawab setuju (57%), yang menjawab kurang setuju (2,2%).

4. Analisis Data

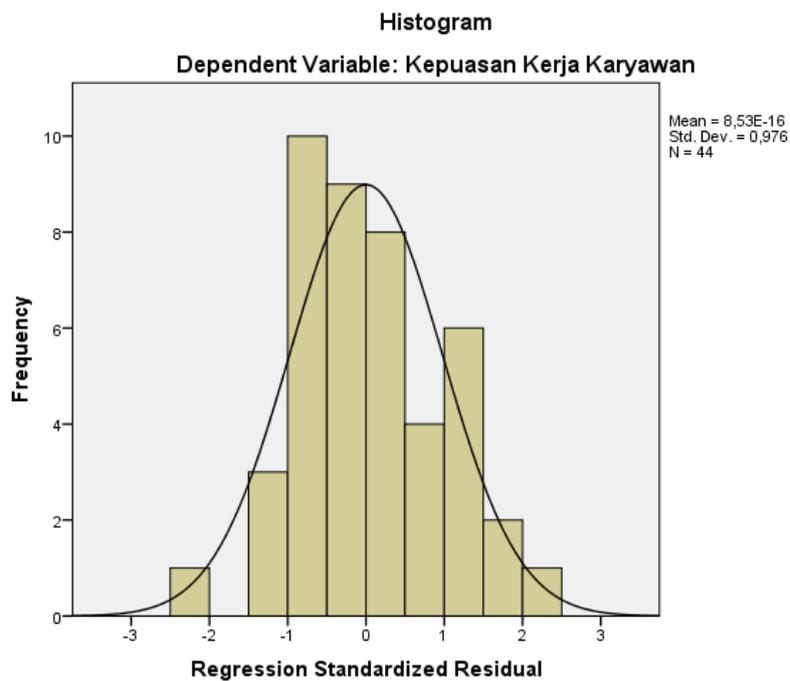
a. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

Salah satu cara untuk melihat normalisasi residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih handal adalah

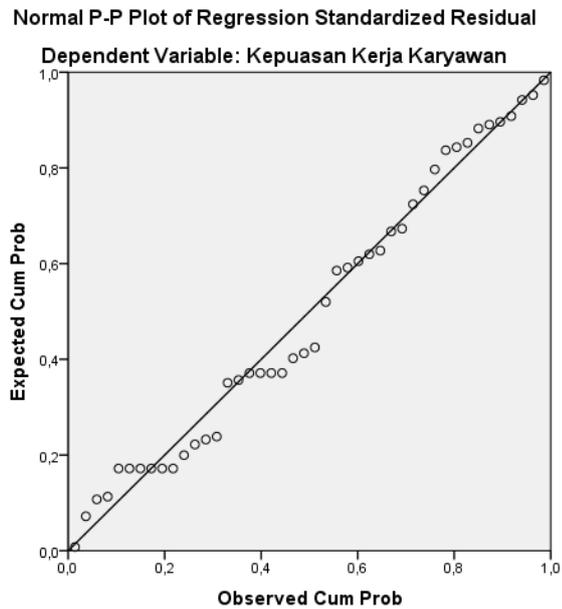
dengan melihat normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.



Gambar IV.1

Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar IV.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva regression standarized residual membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.2 Penelitian Menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik IV.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen.

Berikut adalah hasil uji multikolinieritas :

Tabel IV.9
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,475	3,599		1,244	,221		
X1	,150	,131	,150	1,143	,259	,733	1,365
X2	,294	,063	,607	4,640	,000	,733	1,365

a. Dependent Variable: Y

(Sumber : Output SPSS, diolah peneliti, 2019)

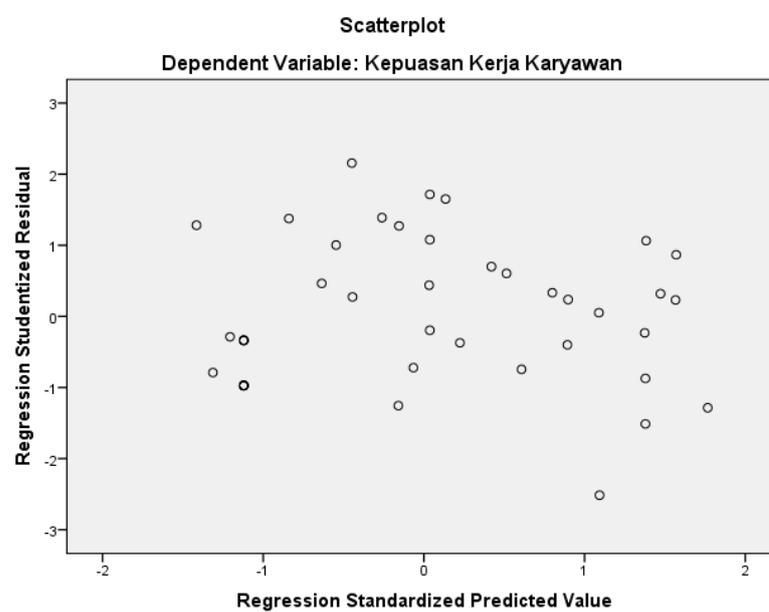
Pada tabel IV.9 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,733 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,365 lebih kecil dari 10.
2. Lingkungan Kerja (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,733 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,365 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini :



Gambar IV.3

Uji Heterokedastisitas

Pada gambar IV.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel IV.10 berikut ini :

Tabel IV.10**Analisis Regresi Linier Berganda****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,475	3,599		1,244	,221
X1	,150	,131	,150	1,143	,259
X2	,294	,063	,607	4,640	,000

a. Dependent Variable: Y

(Sumber : Output SPSS, diolah Peneliti, 2019)

Berdasarkan tabel IV.10 di atas diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,475 + 0,150 X_1 + 0,294 X_2 + e$$

Dimana :

- 1) Nilai konstanta sebesar 4,475 apabila variabel disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dianggap nol, maka kepuasan kerja karyawan (Y) pada perusahaan adalah sebesar 4,475.
- 2) Nilai koefisien disiplin kerja (X_1) sebesar 0,150 menyatakan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 15,0 %.
- 3) Nilai koefisien lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,294 menyatakan bahwa apabila tingkat lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 100%,

maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 29,4 %.

c. Uji Hipotesis

1) Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil pengujian dengan uji t sebagai berikut :

Tabel IV.11

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,475	3,599		1,244	,221
	X1	,150	,131	,150	1,143	,259
	X2	,294	,063	,607	4,640	,000

a. Dependent Variable: Y

(Sumber : Output SPSS, diolah Peneliti, 2019)

Dari tabel IV.11 dapat dilihat hasil dari uji statistik secara parsial sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,143 dengan nilai signifikan 0,259 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,68 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya t_{hitung} 1,143 < t_{tabel} 1,68 dengan nilai signifikan 0,259 > 0,05 maka H_0 diterima yang berarti bahwa secara parsial

variabel disiplin kerja (X_1) tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Lingkungan Kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,640 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,68 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya t_{hitung} 4,640 > t_{tabel} 1,68 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2) Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut :

Tabel IV.12
Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	101,046	2	50,523	19,323	,000 ^b
Residual	107,204	41	2,615		
Total	208,250	43			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

(Sumber : Output SPSS, diolah Peneliti, 2019)

Pada tabel IV.12 uji-F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 19,323 dengan nilai signifikan 0,000 pada F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan 0,05, dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,21, maka diperoleh F_{hitung} $19,323 > F_{tabel}$ 3,21 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan dan menerangkan variabel dependen (Y). Semakin besar koefisien determinasi adalah nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Berikut ini nilai koefisien determinasi (R^2) :

Tabel IV.13

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,697 ^a	,485	,460	1,617

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel IV.13 di atas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,485, menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan disiplin kerja dan

lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan mempunyai tingkat hubungan yaitu :

$$D = R^2 \times 100 \%$$

$$D = 0,485 \times 100 \%$$

$$D = 48,5 \%$$

Hal ini berarti menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan sebesar 48% dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 52% dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya penempatan kerja, kompensasi, dan variabel lainnya.

Pada Tabel IV.13 di atas, tingkat hubungan antara variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan (Y) dengan variabel bebas yaitu disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama menunjukkan nilai R yaitu sebesar 0,485 atau 48,5% dengan tingkat hubungan kuat seperti yang dapat dilihat pada tabel IV.14 berikut ini :

Tabel IV.14

Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat

0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (disiplin kerja dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil uji statistik disiplin kerja (X_1) tidak mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dikarenakan hasil t_{hitung} 1,143 < t_{tabel} 1,68 dengan nilai signifikan 0,259 > 0,05 maka H_0 diterima H_a ditolak.

Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki koefisien sebesar 0,150 membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan disebabkan memiliki nilai probabilitas sebesar 0,259 (sig 0,259 > 0,05) hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Wusyang & Tawas (2016) dengan hasil penelitian bahwa variabel disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh dan

tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh langsung dari disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil uji statistik lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dikarenakan hasil t_{hitung} 4,640 > t_{tabel} 1,68 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik para karyawan tentu akan merasakan lingkungan yang nyaman, lebih semangat lagi dalam bekerja, dan mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target yang sudah di tentukan oleh perusahaan serta akan mendapatkan kepuasan kerja para karyawan dan akan berdampak positif pada perusahaan tersebut. Menurut Rahman (2017, hal 47) menyatakan bahwa “lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aoliso & Lao (2018) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Taspen (persero) kantor cabang kupang, hasil penelitian ini menyatakan bahwasanya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan.

3) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dikarenakan hasil $F_{hitung} 19,323 > F_{tabel} 3,21$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,485 atau 48 % dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja yang menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dikategorikan kuat sedangkan sisanya 52% dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya penempatan kerja, kompensasi, dan variabel lainnya.

Disiplin kerja yang sesuai dan lingkungan kerja yang nyaman merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sebab dengan adanya disiplin kerja yang sesuai akan membuat para karyawan mendapatkan kepuasan kerja dan dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jadi untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan yang baik perusahaan harus dapat mengkondisikan keadaan lingkungan kerja perusahaannya agar sesuai dengan disiplin kerja pegawainya demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Responden pada penelitian ini berjumlah 44 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

B. Saran

1. Dalam memperhatikan disiplin kerja para karyawan, sebaiknya PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan harus menjaga agar disiplin kerja para karyawannya selalu kompetitif dan ini diharapkan mendapatkan kepuasan kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan mudah tercapai.
2. Sedangkan untuk lingkungan kerja sebaiknya PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan harus selalu memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja sehingga akan membuat para karyawan merasa nyaman dan mudah

berkonsentrasi dalam menjalankan pekerjaan mereka sehari-hari dan dapat meningkatkan kinerjanya serta tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept dan indicator Human Resources Management For Management Research* (1 ed.). Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanava Publishing.
- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Taspem (Persero) Kantor Cabang Kupang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 9–16.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Astuti, R., & Iverizkinwati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 26–41.
- Darsono, & Siswandoko, T. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.
- Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi* (1 ed.). Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* (2 ed.). Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irbayuni, S. (2012). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan untuk Pindah Kerja Pada PT Surya Sumber Daya Energi Surabaya. *Jurnal NeO-Bis*, 6(1).
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015a). *Metedologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015b). *Metedologi Penelitian Kuantitatif* (Cetakan Pe). Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kumbadewi, L. S., Suwendra, I. W., & Susila, P. A. J. (2016). Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4.

- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 18–26.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Munandar, A. S. (2006). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UIP.
- Nasution, A. E., & Lesmana, T. L. (2018). Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Hermes Realty Indonesia. *Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen dan Akutansi*, 1(1), 20–34.
- Nitisemito, A. (2012). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prihantoro, A. (2012). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyo, Pati). *Value Added*, 8(2), 78–98.
- Prihantoro, A. (2019). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati)*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Rahman, M. (2017). *Ilmu Administrasi*. Makassar: CV Sah Media.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmah Manajemen*, 1(4), 1044–1054.
- Sari, O. R. (2018). Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 64(1), 28–35.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D* (3 ed.). Bandung: CV ALFABETA.
- Surjosuseno, D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Ud Pabrik Ada Plastic. *Agora*, 3(2), 175–179.
- Susana, E. (2009). Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Syariah. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 13(3), 534–546.
- Susetyo et al. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Indonesia DIvisi Konsumer Area Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 83–93.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Jakarta: Media Grup.
- Wahyudi, A., & Suryono, J. (2006). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1–14.
- Wusyang, P., & Tawas, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan KFC Bahu Mall Manado. *Jurnal Berkala Ilmah Efisiensi*, 16(1), 375–388.
- Yudiaatmaja, S. (2013). *Ananlisis Regresi Dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik Spss*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Yunus, A., & Bachri, A. A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT Bumi Barito Utama. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 1(2), 167–189.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari menerangkan bahwa:

Nama : DEDI TRI HANDOKO
N .P.M. : 1505160955
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 19 Agustus 1997
Alamat Rumah : Lembaga Perumahan Tg Gusta
JudulProposal :PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT.PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : *ASRIZAL EFENDY NST, SE., M.Si.*

Medan,

TIM SEMINAR

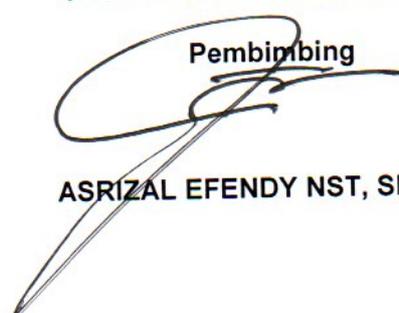
Ketua


JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Sekretaris


Dr. JUERIZEN, SE., M.Si.

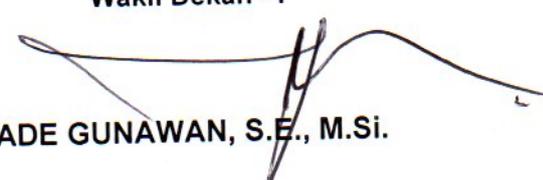
Pembimbing


ASRIZAL EFENDY NST, SE., M.Si.

Pemanding


JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : DEDI TRI HANDOKO
N .P.M. : 1505160955
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 19 Agustus 1997
Alamat Rumah : Lembaga Perumahan Tg Gusta
JudulProposal : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Tetap
Bab I	Kep
Bab II	Keadaannya harus dijelaskan X, dan X2 yg anda buat. Setrap sub judul minimal 2 dijelaskan oleh 2 ahli di bab uraian kerangka.
Bab III	Definisi Operasional dibuat oleh anda (jika sama dgn ahli seperangkat).
Lainnya	Rujukan & keabsahan dengan judul apakah peyorch ada hubungannya.
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Jum'at, 06 September 2019

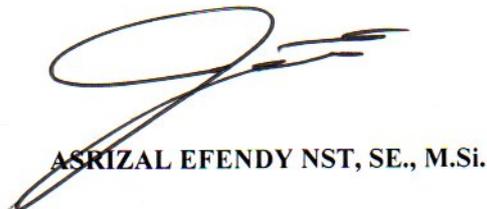
TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.
Pembimbing

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.
Pemanding


ASRIZAL EFENDY NST, SE., M.Si.


JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,

20....

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : P E D I T R I H A N D O K O

NPM : 1 5 0 5 1 6 0 9 5 5

Tempat/tgl Lahir : M E D A N 1 9 A G U S T U S 1 9 9 7

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa : J L T A N J U N G G U S T A N O 3

Tempat Penelitian : P T P W I I I P E R S E R O

Alamat Penelitian : J L S E I B A T A N G H A R I

memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian .

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir

2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

Wassalam
Pemohon

(Dedri Tri Handoko)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Dedi Tri Handoko
NPM : 1505160955
Konsentrasi : SDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



Dedi Tri Handoko
Dedi Tri Handoko

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)

Kantor Direksi : Jl. Sei Batanghari No. 2 Medan 20122 Kotak Pos 91, Propinsi Sumatera Utara, Indonesia
Telp. +6261 8452244, 8453100, Fax. +6261 8455177, 8454728
E-mail : kandir@ptpn3.co.id, kandir@medan.ptpn3.org
Website : www.ptpn3.co.id, www.ptpn3.com

Nomor : MCU/X/1123/2018
Lamp. : -
Hal : Izin Riset

Medan, 27-Desember 2018

Kepada Yth :
Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan
di –
Medan

Berkenaan dengan Surat Saudara Nomor : 8020/II.3-AU/UMSU-05/F/2018 tanggal 07 Desember 2018 perihal tersebut di atas, dapat kami sampaikan bahwa permohonan izin Riset dari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara di **Bagian Sumber Daya Manusia PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)** mulai tanggal **07 dan 08 Januari 2019**, pada prinsipnya dapat **disetujui**.

Adapun nama Mahasiswa/i yang akan melaksanakan Riset tersebut sebagai berikut :

No	Nama	NPM	Jurusan	Judul
1	Dedi Tri Handoko	1505160955	Manajemen	Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Selama melaksanakan Riset diwajibkan untuk memenuhi dan melaksanakan segala ketentuan yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) antara lain :

- Mahasiswa/i tidak dibenarkan memasuki area kerja yang memiliki resiko bahaya tinggi dan segala biaya yang timbul berkaitan dengan Riset dimaksud (bila ada) ditanggung sepenuhnya oleh Mahasiswa/i yang bersangkutan.
- Pakaian yang digunakan oleh Mahasiswa/i :
 - Bagian Administrasi :
 - Pria : Kemeja Putih dan Celana panjang Hitam (tidak Jeans)
 - Wanita : Kemeja Putih dan Rok panjang Hitam.
 - Lapangan (Kebun/Unit) :
Seragam Praktek dari Universitas Mahasiswa/i yang bersangkutan dan menggunakan Alat Pelindung Diri (APD).
- Hasil melaksanakan Riset semata-mata dipergunakan untuk kepentingan Ilmiah, dan surat selesai Riset dikeluarkan setelah menyerahkan laporan hasil Riset dalam bentuk Soft Copy (CD), Hard Copy sebanyak 1 (satu) eksemplar kepada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) cq Bagian Umum.

Perusahaan tidak dapat memberikan data dan dokumen yang bersifat rahasia.

Kepada Bagian tempat Mahasiswa/i melaksanakan Riset diminta bantuan memberikan penilaian kepada Mahasiswa/i yang bersangkutan, dan membuat Memorandum telah selesai melaksanakan Riset ditujukan ke Bagian Umum Kantor Direksi Medan.

Demikian disampaikan agar maklum.

BAGIAN UMUM

T. Rinel
Kepala Bagian



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 8629 TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2018

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 07 Desember 2018

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : DEDI TRI HANDOKO
N P M : 1505160955
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PTPN III (Persero) Medan

Dosen Pembimbing : ASRIZAL EFFENDI NST,SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **07 Desember 2019**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 29 Rabiul Awwal 1440 H
07 Desember 2018 M



Dekan *cu*

H.JANURI,SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Wakil Rektor – II UMSU Medan.



Perkebunan Nusantara

Nomor : BUMU/XI/094/2019
Lamp. : -
Hal : Selesai Riset

Medan, 23 Oktober 2019

Kepada Yth :
Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Mochtar Basri No.3
di -
Medan

Menghunjuk Surat Saudara Nomor : 8020/II.3-AU/UMSU-05/F/2018 tanggal 07 Desember 2018 perihal Izin Riset, dengan ini kami sampaikan bahwa :

No	Nama	NPM	Jurusan	Judul
1	Dedi Tri Handoko	1505160955	Manajemen	Pengaruh Displin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

telah selesai melaksanakan Riset di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) **Bagian Sumber Daya Manusia** pada tanggal **07 dan 08 Januari 2019** .

Demikian disampaikan agar maklum.

BAGIAN UMUM

T. Rinell
Kepala Bagian

Tembusan
- Mahasiswa Ybs.

D:Aefri PKL & Riset /UMSU/Selesai UMSU/Riset/Baru Fak. Ekonomi dan Bisnis.

PT Perkebunan Nusantara III (Persero)

Jakarta
Gedung Agro Plaza Lantai 15
Jl. H. R. Rasuna Said Kav X2 - 1, Jakarta 12950
telp : +6221 29183300, fax : +6221 5203030
email : sekretariat@holding-perkebunan.com

Medan
Jl. Sei Batanghari No.2, Medan, 20122
telp : +6261 8452244, fax : +6261 8455177
email : cs@email.ptpn3.co.id



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 0986 /II.3-AU/UMSU-05/F/2019
Lamp. : -

Medan, 01 Shafar 1441 H
30 September 2019 M

Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.
Bapak/ Ibu Pimpinan
PTPN III PERSERO MEDAN
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **DEDI TRI HANDOKO**
N P M : **1505160955**
Semester : **IX (Sembilan)**
Jurusan : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PTPN III (Persero) Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan
Wakil Dekan I

ADE GUNAWAN, SE., M.Si.

Tembusan :

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

Kepada Yth.
Ketua Program Studi.....
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU
Di
Medan.

Medan.....H
M

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan hormat
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dedi Tri Handoko
NPM : 150160955
Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia
Kelas/Sem : 7.0 Malam / 7
Alamat : Jl. tandung, gusta medan

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu :

Nama Pembimbing : Astrizul Efendy NST, S.E, M.Si disetujui Prodi : (S.D.P.P.)

Dari hasil survei & kunjungan ke perusahaan/tempat penelitian serta proses pembimbingan dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Kejuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja
2. Kejuasan kerja di Pengaruhi oleh Disiplin kerja
3. Kejuasan kerja di Pengaruhi oleh Motivasi kerja

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

Pengaruh Disiplin dan lingkungan kerja terhadap kejuasan kerja karyawan pada PTKIU III (Persero) Medan

Medan... 03 Desember 2018

Dosen Pembimbing

Peneliti/Mahasiswa

(Astrizul Efendy NST, S.E, M.Si)

(Dedi Tri Handoko)

Disetujui Oleh :
Ketua / Sekretaris Prodi

Diagendakan Pada Tanggal :
Nomor Agenda :

Catatan :

1. Proposal Penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah di paraf oleh ketua program studi.
2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 8020/II.3-AU/UMSU-05/F/2018
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 29 Rabiul Awwal 1440 H
07 Desember 2018 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan / Direksi
PTPN III PERSERO MEDAN
Jl.Sei Batang Hari No.2 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : DEDI TRI HANDOKO
Npm : 1505160955
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PTPN III (Persero) Medan

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Dekan



H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Wakil Rektor II UMSU Medan
2. Peninggal