

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA MELALUI KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI JIWA
SYARIAH AL AMIN CABANG LAMPUNG
TAHUN 2016/2017**

(Skripsi)

Oleh

NANIK RUSTIANA



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2017**

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI JIWA SYARIAH AL AMIN CABANG LAMPUNG TAHUN 2016/2017

Oleh

NANIK RUSTIANA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 113 karyawan. Sampel yang diperoleh adalah 88 karyawan dan teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Pengujian hipotesis menggunakan analisis path. Subjek penelitian yaitu karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung. Hasil penelitian menunjukkan: bahwa ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja karyawan, baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Kata kunci: lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA MELALUI KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI JIWA
SYARIAH AL AMIN CABANG LAMPUNG
TAHUN 2016/2017**

Oleh :

NANIK RUSTIANA

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA PENDIDIKAN**

Pada

**Program Studi Pendidikan Ekonomi
Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2017**

Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI JIWA SYARIAH AL AMIN CABANG LAMPUNG TAHUN 2016/2017**

Nama Mahasiswa : **Nanik Rustiana**

No. Pokok Mahasiswa : **1313031060**

Program Studi : **Pendidikan Ekonomi**

Jurusan : **Pendidikan IPS**

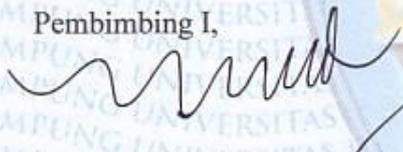
Fakultas : **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



MENYETUJUI

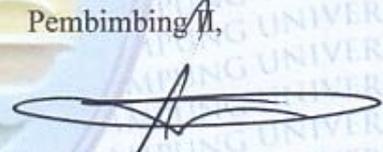
1. Komisi Pembimbing

Pembimbing I,



Drs. Nurdin, M.Si.
NIP 19600817 198603 1 003

Pembimbing II,



Drs. Tedi Rusman, M.Si.
NIP 19600826 198603 1 001

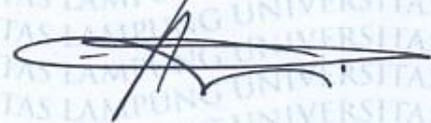
2. Mengetahui

Ketua Jurusan
Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial



Drs. Zulkarnain, M.Si.
NIP 19600111 198703 1 001

Ketua Program Studi
Pendidikan Ekonomi

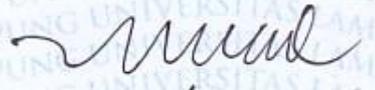


Drs. Tedi Rusman, M.Si.
NIP 19600826 198603 1 001

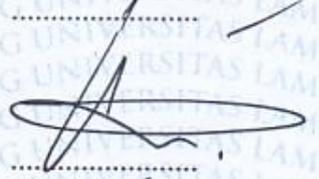
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

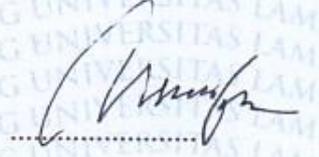
Ketua : **Dr. Nurdin, M.Si.**



Sekretaris : **Dr. Tedi Rusman, M.Si.**



Penguji
Bukan Pembimbing : **Dr. Yon Rizal, M.Si.**



Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Dr. H. Muhammad Fuad, M.Hum.
NIP. 19590722 198603 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 28 April 2017



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS LAMPUNG
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
Jln. Prof. Soemantri Brojonegoro No. 1 Bandar Lampung 35145
Telepon (0721)704624 faximille (0721)704624

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

1. Nama : Nanik Rustiana
2. NPM : 1313031060
3. Jurusan/Program Studi : Pendidikan IPS/Pendidikan Ekonomi
4. Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan
5. Alamat : Way Tuba RT.001/RW.001 Desa Way Tuba,
Kecamatan Way Tuba, Kabupaten Way Kanan

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali disebutkan di dalam daftar pustaka.

Bandar Lampung, 28 April 2017



Nanik Rustiana
13130310360

RIWAYAT HIDUP



Penulis di lahirkan di Way Tuba, Kabupaten Way Kanan pada tanggal 30 Juni 1996, dengan nama lengkap Nanik Rustiana. Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara, Putri dari pasangan Bapak Warni dan Ibu Wihartini.

Pendidikan formal yang diselesaikan penulis yaitu:

1. TK Pertiwi diselesaikan pada tahun 2001
2. SD Negeri 1 Way Tuba diselesaikan pada tahun 2007
3. SMP AL-KAUTSAR Bandar Lampung diselesaikan pada tahun 2010
4. SMA AL-KAUTSAR Bandar Lampung diselesaikan pada tahun 2013

Pada tahun 2013, penulis diterima sebagai mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Pendidikan Ilmu Pendidikan Sosial (PIPS) Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Lampung melalui jalur SNMPTN. Pada bulan Agustus 2015 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) ke Solo, Bali, Malang, Yogyakarta dan Bandung. Pada bulan Juli hingga Agustus 2016 penulis juga melaksanakan Kuliah Kerja Nyata Kependidikan Terintegrasi (KKN-KT) di Desa Rantau Jaya Ilir, Kecamatan Putra Rumbia dan Program Pengalaman Lapangan (PPL) di SMP Bangun Cipta Rantau Jaya Ilir, Kecamatan Putra Rumbia, Kabupaten Lampung Tengah.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PERSEMBAHAN

*Alhamdulillahirobbil alamin, segala puji untuk Mu Allah SWT
atas segala kemudahan, limpahan rahmat dan karunia yang Engkau berikan selama ini.*

**DENGAN BANGGA KUPERSEMBAHKAN KARYA ILMIAH INI SEBAGAI
TANDA BAKTI DAN CINTA TULUS KEPADA**

Bapakku (Warni)

Dengan Penuh Keikhlasan, Kesabaran Membimbing Serta Mendidikku Agar
Menjadi Manusia yang Lebih Baik di Dunia dan Akhirat. Selalu Berdoa,
Memberi Nasehat dan Semangat untuk Masa
Depan yang Lebih Baik.

Ibuku Tercinta (Wihartini, S.Pd)

Terima kasih atas doa, nasehat, pengorbanan, kesabaran, sayang serta
didikanmu selalu mendampingi dalam keseharianku sampai saat ini.

Para Pendidik yang Ku Hormati

Terima kasih Telah Berbagi Ilmu dan Pengalaman untuk Bekal Menghadapi
Kehidupan.

Kakak, Adik Serta Keluargaku Tercinta

Kamu telah membuatku termotivasi untuk segera menyelesaikannya.

Para Pendidik ku

Atas bimbingan dan ajarannya hingga aku dapat melihat dunia dengan ilmu dan
mempunyai keberanian untuk menjalani hidup

Sahabat-sahabatku

Terima kasih Telah Memberikan Warna dalam Hidup.

Seseorang yang kelak akan mendampingi

Almamater Tercinta Universitas Lampung

Motto

*“Hai orang-orang yang beriman jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”
(Q.S. Al-Baqarah : 153)*

*“Sesungguhnya orang yang paling mulia di sisi Allah adalah orang yang paling taqwa diantara kalian”
(Q.S. Al-Hujurat: 13)*

*“Barang siapa keluar untuk mencari ilmu maka dia berada di jalan Allah”
(HR. Turmudzi)*

*“Di dunia ini insyaAllah selalu ada orang yang baik jika kamu tidak menemukannya, maka jadilah kamu salah satu orang yang baik itu”
(Nurdin Marsaid)*

*“Rich Forever Happy Forever”
(Nurdin Marsaid)*

*“Memulai dengan penuh keyakinan, menjalankan dengan penuh keikhlasan, Menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan”
(Nanik Rustiana)*

SANWACANA

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirobbil'alamin, dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, petunjuk dan kemudahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung Tahun 2016/2017 ”**. Shalawat beserta salam tetap tersanjung agungkan kepada Nabi kita Rasulullah Muhammad *shallallahu 'alaihi wa salam*. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.

Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, motivasi, bimbingan dan saran dari semua pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Fuad, M.Hum., selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Abdurrahman, M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
3. Bapak Drs. Buchori Asyik, M.Si., selaku Wakil Dekan II Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.

4. Bapak Drs. Supriyadi, M.Pd., selaku Wakil Dekan III Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
5. Bapak Drs. Zulkarnain, M.Si., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
6. Bapak Drs. Tedi Rusman, M.Si., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
7. Bapak Drs. H. Nurdin, M.Si., selaku pembimbing I dan pembimbing akademik yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta memberikan motivasi, arahan dan nasehat dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak Drs. Tedi Rusman, M.Si., selaku pembimbing II dan pembimbing akademik yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta memberikan motivasi, arahan dan nasehat dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Bapak Drs. Yon Rizal, M.Si., selaku penguji skripsi penulis yang telah membantu mengarahkan dan memotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung. terima kasih untuk ilmu dan pengalamannya yang telah diberikan kepada penulis.
11. Bapak Bahrul Aziz I.P, selaku Kepala Cabang terima kasih atas ketersediaannya memberikan kesempatan kepada saya untuk menjadikan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung sebagai subjek dalam penelitian skripsi ini.

12. Terima kasih atas seluruh staf karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung atas bimbingan, nasehat, dan motivasi serta informasinya yang bermanfaat untuk kepentingan penelitian dalam skripsi ini.
13. Kedua orang tuaku tercinta, Bapakku Warni, beribu kata terima kasih karena telah mendoakanku dalam pengharapan-pengharapan yang pasti. Kesabaran, senyuman, air mata, tenaga dan pikiran tercurah untuk anak anakmu dan Ibuku Wihartini yang selalu sabar mendidikku dan sangat menyayangiku dan doa ibu bapak menjadi kunci kesuksesanku di kemudian hari. Tidak ada do'a yang terkabulkan selain do'a orang tua yang ikhlas.
14. Mbaku Purbo Susanti dan kak iparku Adi Yudianto yang terakhir adikku tercinta Muhammad Fathkur Rahman, terimakasih atas canda tawa yang kalian berikan kepadaku ketika aku lelah dan mulai putus asa, Terimakasih buat dukungan dan motivasi sepanjang umur ini. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan kasih sayang-Nya untuk kalian. *Amin Ya Rabbal A'lamiin.*
15. Ayah dan Bunda Tersayang, Ayah Nurdin dan bunda Fatmah , beribu kata terima kasih karena telah mendoakanku dan memberikanku semangat dan insyaAllah doamu menjadi kunci kesuksesanku di kemudian hari .
16. Seluruh dewan guru yang telah mendidiku dari ketika aku menempuh jenjang pendidikan di TK hingga saat ini, terimakasih atas segala ilmu yang diberikan dan semoga menjadi bekalku kini dan kemudian hari untuk menjadi sosok yang lebih baik lagi.

17. Terimakasih kepada sahabat seperjuanganku Dewi Justina, Vaulia Nabila Artra, Dayu Rizki Tantia, Abellia Marthadini, Anis Martiah, Suci Mardela, Vera Septiara, Intan Permata Sari, Julia Marlina, Ratna Suci Purnama, atas segala dukungan, motivasi, semangat selama ini, walaupun kita tidak bisa menggunakan toga bersama-sama tapi semoga kita semua bisa sukses sama-sama *Amin Allahumma Amin*.
18. Tim “Jangan Shay” Intan Komala Sari, Arin Galih Prawesti, Dwi Ayu Ulfa, Desi Wulandari, Siti Nur Fadilah, Devita Anggraeni, Anggit Artha Prasetya, Sandy Setia Makruf, M Irvan Giovani, Rizki Hadi Pramono, Panji Ari Wibowo, Terimakasih untuk dukungan dan kenang-kenangan indah yang kita lakukan bersama selama kuliah.
19. Terimakasih kesayanganku Anisa Wahyuni, Dian Octaviani, Noviyanti Chairunnisa Hasibuan dan adikku tercinta Rahma Aqillah atas segala dukungan, motivasi, kenangan indah semoga kita bisa terus bersama hingga menjadi orang-orang sukses.
20. Sahabat terbaikku sejak SMA “SONICE” Adys Anggun, Ahmad Zulfikar, Agung Darmawan, Anita Putri, Dwi Andjani, Desna Anggraini, Desti Yusrini Putri, Frayoga, Galih Adithia, Iyan Hermawan, Jamal Ginanjar, Lulu Kamila, M Nur Syuhada, Novriko Dwi Sanjaya, Putri Rohma Sari, Rona Dwi Syaputra, Wafiq Aliudin, Yogi Anggara dan Zaidan Aulia, terimakasih atas kebersamaannya selama ini, canda tawa, suka cita akan selalu menjadi bagian cerita dalam hidupku.
21. Kakakku tercinta Nova Nurlia, Nadia Luthfi Septiana, Win Kenhadi terimakasih atas dukungan dan semangatnya selama ini.

22. Teman-teman sekaligus keluarga Pendidikan Ekonomi angkatan 2013, terimakasih atas kebersamaan dan kenangan indah selama ini. Suka dan duka kita bersama mencari ilmu untuk masa depan kita kelak dan tentunya untuk mencari ridho Allah SWT.
23. Teman-teman KKN-KT di Pekon Rantau Jaya Ilir, Putra Rumbia, Lampung Tengah: Tiara Octaviana, Ila Magfiroh, Chintya Martanovi, Siska Wiyasa, Ferdiansyah, Rio Handoyo, Rikko Karendra, Randa Prayoga, Terimakasih untuk kebersamaannya dan pengalaman yang kalian berikan.
24. Kak Wardani terimakasih karena telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
25. Seluruh kakak tingkat serta adik tingkat 11, 12, 14, 15, 16 yang sudah berkarya maupun yang masih berusaha berkarya semoga sukses.
26. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan di atas kertas ini namun penulis berterimakasih atas semuanya.

Semoga segala bantuan, bimbingan, dorongan dan doa yang diberikan kepada penulis mendapat ridho dari Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Aamiin.

Bandar Lampung, 28 April 2017
Penulis,

Nanik Rustiana
NPM 1313031060

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pikir	51
2. Diagram alur penelitian	73
3. Substruktur 1	74
4. Substruktur 2	74
5. Kurva Durbins-Watson	99
6. Model diagram jalur berdasarkan paradigma penelitian	102
7. Model persamaan dua jalur	103
8. Substruktur 1	104
9. Substruktur 2	104
10. Substruktur 1	107
11. Substruktur 2	107
12. Diagram Jalur Lengkap	110
13. Pengaruh tidak langsung X_1 Terhadap Z melalui Y.....	115
14. Pengaruh tidak langsung X_2 Terhadap Z melalui Y.....	116

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Pembatasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	13
G. Ruang Lingkup Penelitian.....	14
II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	15
B. Lingkungan Kerja	18
C. Motivasi Kerja.....	29
D. Kepuasan Kerja Karyawan.....	35
E. Disiplin Kerja	41
F. Penelitian Relevan.....	46
G. Kerangka Pikir	48
H. Hipotesis.....	51
III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	53
B. Sumber dan Metode Pengumpulan Data.....	54
C. Populasi dan Sampel	56
D. Variabel Penelitian	57
E. Definisi Konseptual Variabel	58
F. Definisi Operasional Variabel.....	59
G. Uji Persyaratan Instrumen.....	61
1. Uji Validitas Angket.....	61
2. Uji Reliabilitas Angket.....	62
H. Metode Analisis Data dan pengujian Hipotesis	63
1. Uji Persyaratan Analisis	63

a. Uji Normalitas	63
b. Uji Homogenitas	65
c. Uji Kolinieran Regresi.....	66
d. Uji Multikolinearitas	67
e. Uji Autokorelasi	68
f. Uji Heteroskedastisitas	70
2. Pengujian Hipotesis.....	72

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	77
1. Sejarah Singkat Berdirinya PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN	77
2. Visi, Misi dan Motto Perusahaan	80
3. Lokasi Perusahaan.....	81
B. Gambaran Umum Responden	81
C. Deskripsi Data.....	82
1. Data Lingkungan Kerja	82
2. Data Motivasi Kerja	85
3. Data Kepuasan Kerja.....	87
4. Data Disiplin Kerja	90
D. Uji Persyaratan Statistik Parametrik	92
1. Uji Normalitas Data	92
2. Uji Homogenitas Sampel	93
E. Uji Asumsi Klasik	95
1. Uji Linearitas Garis Regresi.....	95
2. Uji Multikolinearitas	96
3. Uji Autokorelasi	98
4. Uji Heterokedastisitas	99
F. Analisis Data	102
1. Persamaan Struktural	105
2. Besarnya Pengaruh Variabel Eksogen Terhadap Variabel Endogen.....	106
a. Sub Struktur 1	107
b. Sub Struktur 2	108
G. Pengujian Hipotesis/Menguji Kebermaknaan Koefisien Jalur	111
1. Uji t untuk pengujian hipotesis secara sendiri-sendiri/parsial.....	111
1.1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung	111
1.2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung	112
1.3. Hubungan Lingkungan Kerja (X_1) Dengan Motivasi Kerja (X_2) Karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.....	113
1.4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Disiplin Kerja (Z) Karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung	113

1.5. Pengaruh Langsung Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Disiplin Kerja (Z) Karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung	114
1.6. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Disiplin Kerja (Z) Melalui Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.....	115
1.7. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Disiplin Kerja (Z) Melalui Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.....	116
1.8. Pengaruh Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Disiplin Kerja(Z) Karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung	117
2. Uji F Untuk Pengujian Hipotesis Secara Simultan	118
2.1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Secara Bersama-sama Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.....	118
2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y) Secara Bersama-sama Terhadap Disiplin Kerja (Z) Karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.....	119
H. Kesimpulan Analisis Statistik	120
I. Pembahasan.....	123
1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung	123
2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung	125
3. Hubungan Lingkungan Kerja (X_1) Dengan Motivasi Kerja (X_2) Karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.....	126
4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Disiplin Kerja (Z) Karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.....	127
5. Pengaruh Langsung Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Disiplin Kerja (Z) Karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.....	128
6. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Disiplin Kerja (Z) Melalui Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung	130
7. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Disiplin Kerja (Z) Melalui Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung	131
8. Pengaruh Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Disiplin Kerja (Z) Karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung	132
9. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2)	

Secara Bersama-sama Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung	133
10. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y) Secara Bersama-sama Terhadap Disiplin Kerja (Z) Karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung	135

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	137
B. Saran	140

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kisi-Kisi Angket
2. Angket Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN.
3. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Angket Lingkungan Kerja (X1)
4. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Angket Motivasi Kerja (X2)
5. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Angket Kepuasan Kerja (Y)
6. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Angket Disiplin Kerja (Z)
7. Data Penelitian
8. Uji Normalitas
9. Uji Homogenitas
10. Uji Linearitas Regresi dengan Metode Ramsey
11. Uji Multikolinearitas
12. Uji Autokorelasi
13. Uji Heteroskedastisitas
14. Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah Al Amin Cabang Lampung
15. Uji Hipotesis Hubungan Lingkungan Kerja (X_1) Dengan Motivasi Kerja (X_2) Karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah Al Amin Cabang Lampung
16. Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) Dan Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Disiplin Kerja (Z) Karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah Al Amin Cabang Lampung Tahun 2016/2017”
17. Form Pengajuan Judul
18. Surat Penelitian Pendahuluan
19. Surat Penelitian
20. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data Karyawan Datang Terlambat.....	3
2. Data Turnover Karyawan.....	5
3. Data Absensi Karyawan.....	7
4. Fasilitas Lingkungan Kerja.....	9
5. Penelitian Relevan.....	46
6. Definisi Operasional Variabel.....	60
7. Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja (X1).....	83
8. Kategori Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	84
9. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (X2).....	85
10. Kategori Variabel Motivasi Kerja (X2).....	86
11. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (Y).....	88
12. Kategori Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	89
13. Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja (Z).....	91
14. Kategori Variabel Disiplin Kerja (Z).....	91
15. Rekapitulasi Uji Normalitas.....	93
16. Rekapitulasi Uji Multikolinearitas.....	97
17. Rekapitulasi Uji Heteroskedastisitas.....	101
18. Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Sub-Struktur 1.....	122
19. Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Sub-Struktur 2.....	122
20. Rangkuman Dekomposisi dari Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total tentang Variabel Lingkungan Kerja (X ₁), Motivasi Kerja (X ₂), dan Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Disiplin Kerja (Z) Karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.....	123

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan modal utama bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sebagai sebuah sumber daya, manusia menjadi pondasi utama pengelolaan organisasi agar dapat terarah menuju visi yang ditetapkan. Notoatmodjo (2003: 3) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Manusia tidak bisa disamakan dengan aset organisasi lain seperti keuangan, teknologi, sumber daya alam dan lain sebagainya karena dialah penggerak utama jalannya organisasi. Manusia adalah aset besar organisasi yang bersifat dinamis yang dapat dikembangkan untuk menjadi kekuatan organisasi dalam menghasilkan produktifitas yang dapat digunakan untuk bersaing dengan kompetitor.

Posisi strategis manusia dalam organisasi sangat menentukan maju mundurnya sebuah organisasi dalam persaingan dan eksistensi organisasi, baik organisasi yang berorientasi pada bisnis (perusahaan) maupun organisasi nirlaba (misal pemerintahan, ormas dan partai politik). Sebagai sebuah

mahluk ciptaan Tuhan yang unik, manusia membutuhkan penanganan berbeda dengan aset lain organisasi agar apa yang diharapkan dari penanganannya terwujud dengan baik. Tidak terkecuali penanganan (pengelolaan) manusia untuk diarahkan dalam aktivitas kerja harus dilakukan dengan ekstra hati-hati. Salah sedikit saja penanganan yang diberikan bisa berakibat pada penurunan kinerjanya.

Kedisiplinan merupakan sesuatu yang berasal dari dalam diri pegawai yang menjadi penopang kinerja yang sesuai dengan visi organisasi. Disiplin kerja merupakan cerminan dari kesungguhan seorang pegawai untuk memenuhi semua tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Disiplin kerja menurut Mathis dan Jackson (2001: 314), disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan organisasi. Pencegahan disiplin bertujuan untuk meningkatkan kesadaran pegawai akan kebijakan dan aturan organisasi. Menurut Purba (2002: 48), mengemukakan pendapatnya bahwa disiplin adalah sikap konsisten, sikap tanggung jawab dalam menjalankan tugas/kewajiban, sedangkan kerja adalah kegiatan yang berhubungan dengan tugas pokok sehari-hari dalam memenuhi kebutuhan hidup.

Menurut Sastrohadiwiry (2002: 291) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Rivai (2005: 95) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti : kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Fenomena kurangnya kedisiplinan kerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung terlihat dari tindakan indisipliner pegawainya dalam menjalankan kerja dan kepatuhannya pada kebijakan yang ditetapkan. PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung telah menetapkan jam masuk kerja untuk semua karyawan setiap hari yaitu pada pukul 07.30 WIB. Akan tetapi masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat bahkan lebih dari satu jam. Berikut data keterlambatan masuk kerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung pada Tabel 1.

Tabel 1. Data karyawan datang terlambat di PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung Tahun 2016.

No	Bulan	Jumlah Karyawan Terlambat (orang)
1.	Januari	48
2.	Februari	40
3.	Maret	36
4.	April	35
5.	Mei	37
6.	Juni	42
7.	Juli	44
8.	Agustus	45
9.	September	43
10.	Oktober	40
11.	November	42
12.	Desember	56
Rata-rata		42 orang

Sumber: PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN di Bandar Lampung, tahun 2016

Dari tabel diatas dapat dilihat rata-rata karyawan yang datang terlambat sebanyak 42 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Asuransi

Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang rendah.

Perusahaan dalam memperoleh sumber daya yang berkualitas khususnya karyawan sebagai *man power* dan sebagai aset perusahaan yang berpengaruh terhadap maju dan mundurnya perusahaan, atau dengan kata lain manusia adalah faktor kunci penentu sukses dan kegagalan pencapaian tujuan organisasi (Handoko, 2003: 54). Perusahaan perlu memperhatikan lebih jauh tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan, dimana karyawan menjadi faktor utama penggerak roda perusahaan yang tidak lepas dari berbagai permasalahan yang dapat mempengaruhinya baik lingkungan internal maupun eksternal organisasi yang semakin kompleks.

Salah satu strategi yang dapat diterapkan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan ialah dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan perusahaan. Disiplin kerja karyawan akan meningkat apabila terciptanya kepuasan kerja karyawan yang didukung dengan adanya motivasi dan lingkungan kerja yang nyaman. Kepuasan kerja karyawan harus menjadi salah satu hal yang diperhatikan oleh perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Handoko, 2003: 192). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek

dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari kenyamanan karyawan berada didalam perusahaan, turnover karyawan perusahaan merupakan salah satu indikator dalam mengukur tingkat kepuasan karyawan. Tingkat turnover dan kehadiran atau absensi karyawan perusahaan dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Data Turnover Karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung Tahun 2016.

No	Bulan	Keluar (orang)	Masuk (orang)	Jumlah karyawan
1.	Januari	-	-	110
2.	Februari	-	-	110
3.	Maret	1	-	109
4.	April	1	-	108
5.	Mei	-	-	108
6.	Juni	-	-	108
7.	July	1	-	107
8.	Agustus	-	2	109
9.	September	-	-	109
10.	Oktober	-	1	110
11.	November	-	3	113
12.	Desember	-	-	113
	Jumlah			113

Sumber: PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN di Bandar Lampung, tahun 2016

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa pada tahun 2016 dari bulan Januari sampai bulan Desember terdapat 3 karyawan keluar dan 6 orang karyawan masuk ke PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.

Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan cara menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting

karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu.

Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut. Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusianya.

Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata, untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama sama mencapai visi dan misi perusahaan, motivasi kerja karyawan juga berperan penting dalam pencapaian target sebuah perusahaan karena motivasi merupakan suatu dorongan yang menggerakkan karyawan untuk mau mengikuti peraturan perusahaan, karyawan yang memiliki motivasi tinggi, mereka akan cenderung dan selalu memperhatikan peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mencapai disiplin kerja yang tinggi, sehingga tujuan daripada perusahaan dapat tercapai. Karyawan dapat bekerja dengan kedisiplinan yang tinggi karena dorongan motivasi kerja. Menurut Malayu Hasibuan (2006: 219) “bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan

terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Maka motivasi seorang karyawan dapat dilihat dari tingkat absensinya.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilaksanakan, motivasi kerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung tergolong rendah, hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang absen pada tabel berikut.

Tabel 3. Tingkat Absensi Karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung tahun 2016.

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absensi (hari)
Januari	113	20	0
Februari	113	22	0
Maret	113	20	0
April	113	22	3
Mei	113	21	0
Juni	113	20	2
July	113	21	0
Agustus	113	22	3
September	113	21	3
Oktober	113	22	2
November	113	22	2
Desember	113	21	4

Sumber: PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN di Bandar Lampung, tahun 2016.

Data pada Tabel. 3 menunjukkan jumlah absen karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung per bulan, dalam rentang waktu bulan Januari sampai bulan Desember 2016. Dapat dilihat jumlah karyawan yang absen mengalami peningkatan cukup tinggi pada bulan Desember sebanyak 19 orang dan absensi terendah terjadi pada bulan Desember sebanyak 4 orang. Menurunnya motivasi kerja karyawan menyebabkan kurangnya semangat karyawan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan motivasi kerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung

sangat rendah. Rendahnya motivasi kerja karyawan dapat mengakibatkan ikut menurunnya kinerja karyawan itu sendiri.

Lingkungan kerja yang tepat akan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Intanghina 2008: 25). Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah lingkungan kerja para karyawannya. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, karyawan merasa malas untuk bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat pegawai juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para pegawai juga baik dan itu mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2006 : 67). Menurut Sedarmayanti (2007 : 71), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suarabising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilaksanakan, lingkungan kerja pada PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung kurang baik, hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara terhadap karyawan mengenai fasilitas-fasilitas yang ada pada PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung dapat dilihat pada data berikut.

Tabel 4. Fasilitas Lingkungan Kerja Yang Tersedia Pada PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung tahun 2016.

No	Fasilitas	Kondisi (Baik/Sedang/Kurang Baik)
1.	Komputer/Laptop	Baik
2.	Telepon	Baik
3.	Jaringan Internet	Baik
4.	Mesin Fotokopi	Baik
5.	Toilet	Sedang
6.	Printer	Baik
7.	Pendingin Ruangan	Baik
8.	Mushola	Baik
9.	Kantin	Kurang baik
10.	Dapur	Baik
11.	Kendaraan Dinas	Sedang

Sumber: PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN di Bandar Lampung, tahun 2016.

Berdasarkan Tabel.4 dapat diketahui pada PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung belum terpenuhinya semua fasilitas kebutuhan karyawan seperti kantin. Sedangkan untuk kualitas, masih terdapat fasilitas dengan kondisi sedang, yaitu toilet dan kendaraan dinas. Selain itu kondisi bangunan yang kurang luas, ukuran kantor yang kurang luas dan belum tersusun dengan baik terkadang juga menjadi penyebab karyawan mengalami ketidaknyamanan dalam melakukan aktivitasnya.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang ada, maka penulis mengajukan sebuah penelitian dengan judul. **“Pengaruh Lingkungan Kerja**

dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung”.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi permasalahan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kurang adanya perhatian terhadap sumber daya manusia pada PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.
2. Rendahnya tingkat kepuasan yang didapat karena semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu.
3. Rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan pada PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.
4. Lingkungan kerja yang tercipta didalam perusahaan belum terpenuhi dengan baik dan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung belum menyediakan semua fasilitas kebutuhan karyawan.
5. Kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan untuk karyawan menyebabkan turun semangat karyawan untuk mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan. Peneliti ini hanya dibatasi dan berfokus pada variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), kepuasan kerja (Y), dan disiplin kerja karyawan (Z) PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung?
3. Apakah ada hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung?
5. Apakah ada pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap disiplin kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung?
6. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung?
7. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung?
8. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung?

9. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung?
10. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.
3. Untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap disiplin kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.

7. Untuk mengetahui ada pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.
8. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.
9. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.
10. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian tersebut di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat.

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi para peneliti selanjutnya dan memberi wawasan pengetahuan dalam meningkatkan ilmu, khususnya ilmu ekonomi.

2. Secara praktis

Bagi perusahaan, diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.

- a. Bagi peneliti, dapat memberikan pengalaman dan sebagai referensi untuk semua pihak yang bermaksud melakukan penelitian lebih lanjut.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Objek penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi ruang lingkup penelitian adalah lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), kepuasan kerja (Y), dan disiplin kerja (Z).

2. Subjek penelitian

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.

3. Tempat penelitian

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah kantor cabang Bandar Lampung PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.

4. Waktu penelitian

Ruang lingkup waktu penelitian ini adalah dilaksanakan pada tahun 2016/2017.

5. Disiplin Ilmu

Manajemen Sumber Daya Manusia.

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan komponen dari perusahaan yang mempunyai arti yang sangat penting sumber daya manusia menjadi sumber penentu dari perencanaan tujuan suatu perusahaan, karena fungsinya sebagai inti dari kegiatan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya meskipun pada saat ini otomatisasi itu akan menjadi sia-sia.

Berikut adalah beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli Rivai (2008: 1) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Sedangkan menurut Mangkunegara (2007: 2) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dengan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat dikatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia secara garis besar sama yaitu bahwa, manajemen sumber daya manusia mengatur semua tenaga kerja secara efektif dan

efisien dengan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan memiliki tujuan tertentu maka tenaga kerja akan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2006: 202) terdiri dari.

- a. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.
- b. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk pencapaian tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membentuk terwujudnya tujuan secara efektif.
- c. Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dengan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahannya agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
- d. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
- f. Pengembangan adalah proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang terhadap karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
- h. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

- i. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- j. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
- k. Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

3. Aktivitas-aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Aktivitas-aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Mathis dan Jackson (2001: 18) manajemen sumber daya manusia terdiri dari beberapa kelompok aktivitas yang saling berhubungan yang terjadi dalam konteks organisasi, berikut ketujuh aktivitas SDM, yaitu.

- a. **Perencanaan dan Analisis SDM**
Melalui perencanaan SDM, manajer dapat mengantisipasi kekuatan yang akan mempengaruhi persediaan dan tuntutan para karyawan di masa depan. Hal ini sangat penting untuk memiliki sistem informasi sumber daya manusia (SISDM) guna memberikan informasi yang akurat dan tepat waktunya untuk perencanaan SDM.
- b. **Peluang Pekerjaan yang Sama**
Pemenuhan hukum dan peraturan tentang kesetaraan kesempatan kerja (*Equal Employment Opportunity/EEO*) mempengaruhi semua aktifitas SDM yang lain dan integral dengan manajemen SDM.
- c. **Pengembangan SDM**
Dimulai dengan orientasi karyawan baru, pengembangan SDM juga meliputi pelatihan keterampilan pekerjaan, ketika pekerjaan berkembang dan berubah maka diperlukan pelatihan ulang yang dilakukan terus menerus untuk menyesuaikan perubahan teknologi.
- d. **Kompensasi dan Tunjangan**
Kompensasi memberikan penghargaan kepada karyawan atas pelaksanaan kepada pekerjaan melalui gaji, insentif, dan tunjangan. Para pemberi kerja harus mengembangkan dan memperbaiki sistem upah dan gaji dasar mereka.
- e. **Kesehatan, Keselamatan, dan Keamanan**
Jaminan atas kesehatan fisik dan mental serta keselamatan para karyawan adalah hal yang sangat penting. Secara global, berbagai hukum keselamatan dan kesehatan telah menjadikan organisasi lebih responsif terhadap persoalan kesehatan dan keselamatan.

- f. Hubungan Karyawan dan Buruh/Manajemen
Hubungan antara para manajer dan karyawan harus ditangani secara efektif apabila karyawan dan organisasi ingin sukses bersama. Merupakan suatu hal yang sangat penting untuk mengembangkan, mengkonsumsi, dan mengupdate kebijakan dan prosedur SDM sehingga para manajer dan karyawan sama-sama tahu apa yang diharapkan.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Menurut Mardiana (2005: 15) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan

hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Nitisemito (2005: 65), lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang ke arah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun oleh pelaksana.

Menurut Siagian (2003 : 144) mengemukakan bahwa susasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun baik. Organisasi yang tidak tersusun secara baik banyak menimbulkan lingkungan kerja yang kurang baik pula. Rekan kerja yang mendukung, kondisi ruangan kerja, dan perlengkapan kerja yang cukup. Dari kedua, pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya lingkungan kerja yang baik tergantung pada bentuk susunan organisasi.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat

menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar. Suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Sedarmayanti (2009: 21) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Ahyari (2002: 206) Lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja.

Sesuai dengan uraian pengertian di atas, maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang terdapat di sekitar karyawan saat bekerja baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan tersebut dalam bekerja.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu.

- a. Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*)

b. Suasana kerja/Lingkungan non fisik (*Non physical working environment*)

a) Lingkungan kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001: 21), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, sebagai berikut.

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan
(Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain- lain.

Lingkungan fisik berpengaruh terhadap karyawan untuk memperkecil pengaruhnya, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Sadarmayanti (2001: 31), Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang

berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Alex Nitisemito (2002: 171-173), Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Ahyari (2002: 206) membagi lingkungan kerja ke dalam tiga bagian yaitu.

1. Pelayanan karyawan
 - a. Pelayanan makanan
Pelayanan makanan merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Fasilitas makanan yang baik mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya terutama bagi perusahaan yang memberlakukan jam kerja yang panjang bagi karyawannya.
 - b. Pelayanan kesehatan
Pelayanan kesehatan juga penting untuk diperhatikan oleh perusahaan terutama bagi perusahaan yang mempunyai resiko kerja yang tinggi, seperti penyediaan obat-obatan atau klinik perusahaan. Keselamatan kerja juga termasuk dalam pelayanan kesehatan dalam sebuah perusahaan, misalnya dengan menyediakan alat-alat pelindung dalam bekerja.
 - c. Penyediaan kamar mandi dan kamar kecil
Lingkungan yang bersih akan menimbulkan perasaan senang bagi karyawan yang tentunya akan mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja. Penyediaan kamar mandi dan kamar kecil yang bersih dan wangi sangat diperlukan semua orang, apalagi karyawan yang dituntut untuk berada di dalam gedung kantor dalam waktu yang lama.
2. Kondisi kerja meliputi:
 - a. Penerangan
 - b. Pertukaran udara
 - c. Kebisingan
 - d. Pewarnaan
 - e. Keamanan
 - f. Hubungan karyawan dengan pimpinan

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah.

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja
- b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- c. Kelembaban di tempat kerja
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja
- e. Kebisingan di tempat kerja
- f. Getaran mekanis di tempat kerja
- g. Bau tidak sedap ditempat kerja
- h. Tata warna di tempat kerja
- i. Dekorasi di tempat kerja
- j. Musik di tempat kerja
- k. Keamanan di tempat kerja

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia sebagai berikut.

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna

mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari

udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan olah manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki

oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekwensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- a. Konsentrasi bekerja
- b. Datangnya kelelahan
- c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuaiya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

4. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001: 46) adalah sebagai berikut.

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Penggunaan warna
- e. Ruang gerak yang diperlukan
- f. Keamanan kerja
- g. Hubungan karyawan

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Pada dasarnya sebuah organisasi atau perusahaan bukan saja mengharapkan para karyawannya yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, sehingga tujuan daripada perusahaan dapat tercapai. Karyawan dapat bekerja dengan produktivitas tinggi karena dorongan motivasi kerja.

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapi. Menurut Robbins (2001: 166) menyatakan definisi dari motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan, Hasibuan (2005: 145). Motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan pada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu (Samsudin, 2006: 281).

Motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis (Sedarmayanti, 2009: 66).

Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan sedemikian pentingnya motivasi, banyak ahli filsafat, sosiolog, psikolog maupun ahli manajemen melakukan penelitian. Berikut adalah definisi-definisi mengenai motivasi yang dikutip dari beberapa ahli :

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh. Menurut Hasibuan (2006: 219) “bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Motivasi berasal dari kata “motif”. Menurut Sardiman (2007: 73)

mengemukakan bahwa:

“kata “motif”, diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata “motif” itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saatsaat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk menjadi tujuan sangat dirasakan/mendesak”.

Menurut Moekijat dalam Malayu S.P. Hasibuan (2006: 218) bahwa “motif adalah suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alas an-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu”. Hal ini senada dengan Tim Penyusun Kamus Besar

Bahasa Indonesia (2008: 930), mengartikan motivasi sebagai, “dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu”. Sedangkan Sardiman (2007: 73) mendefinisikan motivasi sebagai berikut:

“Motivasi juga dapat dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu. Jadi motivasi itu dapat dirangsang oleh faktor dari luar tetapi motivasi itu adalah tumbuh didalam diri seseorang”.

Motivasi ini hanya dapat diberikan kepada orang yang mampu untuk mengerjakannya. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005: 93), “memotivasi ini sangat sulit, karena pemimpin sulit untuk mengetahui kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaan itu”.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang. Jika harapan itu dapat menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan semangat kerjanya. Tetapi sebaliknya jika harapan itu tidak tercapai akibatnya seseorang cenderung menjadi malas.

Berdasarkan pembahasan tentang berbagai pengertian motivasi, maka dapat diketahui bahwa motivasi kerja melingkupi beberapa komponen yaitu.

- a. Kebutuhan, hal ini terjadi bila seseorang individu merasa tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan yang diharapkan.
- b. Dorongan, dorongan merupakan kekuatan mental untuk melakukan perbuatan atau kegiatan tertentu.
- c. Tujuan, tujuan merupakan hal yang ingin dicapai oleh individu.

Seseorang yang memiliki tujuan tertentu dalam melakukan suatu pekerjaan, maka ia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan antusias dan penuh semangat, termasuk dalam pencapaian cita-cita yang diinginkan. Dengan demikian, antara minat dan motivasi mempunyai hubungan yang erat, karena motivasi merupakan dorongan atau penggerak bagi seseorang dalam pencapaian sesuatu yang diinginkan dan berhubungan langsung dengan sesuatu yang menjadi minatnya.

Motivasi dapat dikatakan sebagai pendukung suatu perbuatan, sehingga menyebabkan seseorang mempunyai kesiapan untuk melakukan serangkaian kegiatan. Motivasi yang tinggi akan membangkitkan individu untuk melakukan aktivitas tertentu yang lebih fokus dan lebih intensif dalam proses pengerjaan dan sebaliknya, sehingga tinggi rendahnya motivasi terhadap diri individu mampu membangkitkan seberapa besar keinginan dalam bertindak laku atau cepat lambatnya terhadap suatu pekerjaan.

Sehingga dari beberapa definisi tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam (*intrinsik*) maupun dari luar (*ekstrinsik*) yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai seorang karyawan.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2005: 154) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu.

- a. **Kebutuhan Fisiologis**
Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
- b. **Kebutuhan akan rasa aman**
Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.
- c. **Kebutuhan sosial atau afiliasi**
Kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil, ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.
- d. **Kebutuhan mencerminkan harga diri**
Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.
- e. **Kebutuhan aktualisasi diri**
Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi

seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

3. Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut

Mangkunegara (2005: 100) diantaranya yaitu:

- a. Prinsip partisipasi
Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- b. Prinsip komunikasi
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- c. Prinsip mengakui andil bawahan
Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- d. Prinsip pendelegasian wewenang
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- e. Prinsip memberi perhatian
Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai atau karyawan sehingga dapat memotivasi para pegawai bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

4. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005: 146) tujuan – tujuan motivasi yaitu.

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

D. Kepuasan Kerja Karyawan

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2008 : 107) mendefinisikan bahwa, kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Handoko (2001: 193) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Noe (2011 : 20) mengutarakan bahwa, kepuasan kerja adalah perasaan senang akibat persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau memungkinkan terpenuhinya nilai-nilai kerja penting bagi seseorang.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja adalah respon positif oleh individu mengenai pekerjaan ditempat kerja. Dalam dunia kerja, kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan. Seorang pekerja yang merasa puas dalam pekerjaannya akan membawa dampak

positif bagi perusahaan seperti meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dan menurunnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya pekerja yang tidak merasa puas dalam pekerjaannya akan berdampak buruk bagi perusahaan misalnya produktivitas karyawan menurun dan timbulnya keinginan meninggalkan perusahaan.

Terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang diinginkan dalam melakukan tugas pekerjaan, seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja. Sesuatu yang ingin dicapai adalah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya jika kedua unsur tersebut terpenuhi dengan baik.

2. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Muchdarsyah sinungan (2005: 183-186) teori kepuasan kerja sebagai berikut.

a. Two-Factor theory

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variable yang berbeda , yaitu

motivators dan *hygiene factors*.

Umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apalagi tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor ini mencegah reaksi negative, dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*.

Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan *motivators*.

b. Value Theory

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas. Value theory memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja. Secara khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama berlaku untuk semua orang tetapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang-orang yang merasakan adanya pertentangan serius.

Setelah menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

3. Faktor-faktor Penyebab Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001: 225) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut.

- a. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)
Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan

karateristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

- b. *Discrepancies* (perbedaan)
Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memnuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila menerima manfaat di atas harapan.
- c. *Value attainment* (pencapaian nilai)
Gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan fungsi dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- d. *Equity* (keadilan)
Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.
- e. *Dispositional/genetic components* (komponen genetic)
Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.
- f. *Produktivitas Kerja*
Orang berpendapat produktivitas dapat dinaikan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Mungkin merupakan akibat dari produktifitas atau sebaliknya. Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempesepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan dengan apa yang mereka terima yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Dengan kata lain bahwa performansi kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja seseorang pekerja, karena perusahaan dapat mengetahui aspek-aspek pekerjaan dari tingkat keberhasilan yang diharapkan.

4. Indikator- indikator mengukur Kepuasan Kerja

Berikut ini indikator- indikator yang digunakan untuk mengukur

kepuasaan kerja (Robbins, 2008 : 110), yaitu.

- a. *Pekerjaan itu sendiri*
Desain pekerjaan merupakan komponen yang penting. Desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan seseorang individu atau

kelompokkaryawan secara organisasi . tujuannya adalah mengatur penugasan-penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi, teknologi, dan keperluan.

- b. Promosi
Promosi adalah perpindahan karyawan dari jabatan ke jabatan yang lain, yang memiliki tingkat organisasi, tanggungjawab, dan imbalan yang lebih tinggi. Dengan adanya promosi berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan memberikan status sosial, wewenang, tanggungjawab, dan penghasilan yang makin besar bagi karyawan.
- c. Gaji/bayaran
Imbalan atau kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima sebagai balas jasa oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas tenaga, pikiran, dan waktu yang telah diberikan kepada perusahaan. Jika jumlah imbalan yang diberikan besar, maka para karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan.
- d. Pengawasan
Merupakan faktor kepuasan kerja mengenai hubungan antara atasan dan bawahan yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan, meliputi: sikap atasan terhadap bawahan, bantuan yang diberikan, hubungan komunikasi dengan karyawan, dan umpan balik yang diberikan.
- e. Rekan kerja
Rekan kerja merupakan faktor kepuasan kerja mengenai hubungan sesama rekan kerja dalam hal saling memberikan dukungan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Robbins dan Judge (2008: 55) mengatakan bahwa ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka, dan ada juga konsekuensi ketika karyawan tidak menyukainya. Menurut Stephen Robbins (2006: 93) konsekuensi dari kepuasan kerja yaitu.

- a. Keluar (*exit*), perilaku diarahkan ke meninggalkan organisasi, yang meliputi mencari posisi baru sekaligus mengundurkan diri.
- b. Aspirasi (*voice*), secara aktif dan konstruktif berupaya memperbaiki kondisi, yang meliputi menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan dan sebagian bentuk kegiatan perserikatan.
- c. Kesetiaan (*loyalty*), secara pasif namun optimis menunggu perbaikan kondisi, yang meliputi membela organisasi dan kritikan eksternal dan mempercayai organisasi dan menajemennya untuk “melakukan hal yang benar”.
- d. Pengabaian (*neglect*), secara pasif membiarkan keadaan memburuk,

yang meliputi keabsenan atau keterlambatan kronis, penurunan usaha, dan peningkatan tingkat kesalahan.

Menurut Kreitner, Robert (2005: 271), ada lima model kepuasan kerja

karyawan yang menonjol akan menggolongkan penyebabnya, yaitu.

- a. Pemenuhan kebutuhan
Model ini menjelaskan bahwa kepuasan ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan memungkinkan seorang individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- b. Ketidakcocokan
Model ini menjelaskan bahwa kepuasan adalah hasil dari harapan yang terpenuhi. Harapan terpenuhi mewakili perbedaan antara apa yang diharapkan oleh individu dari sebuah pekerjaan, seperti upah, dan kesempatan promosi yang baik, dan apa yang pada kenyataannya diterimanya. Pada saat harapan lebih besar daripada yang diterima maka seseorang akan merasa tidak puas. Sebaliknya, model ini memprediksikan bahwa individu akan puas pada saat ia mempertahankan output yang diterimanya dan melampaui harapan pribadinya.
- c. Pencapaian nilai
Pencapaian nilai adalah bahwa kepuasan berasal dari persepsi bahwa suatu pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja yang penting dari seorang individu. Oleh karena itu, manajer dapat meningkatkan kepuasan karyawan dengan melakukan restrukturisasi lingkungan kerja penghargaan dan pengakuan yang berhubungan dengan nilai-nilai karyawan.
- d. Persamaan
Dalam model ini, kepuasan adalah suatu fungsi dari bagaimana seorang individu diperlakukan "secara adil" ditempat kerja. Kepuasan berasal dari persepsi seseorang bahwa output pekerjaan, relative sama dengan inputnya, perbandingan yang mendukung output/input lain yang signifikan. Para karyawan merasakan keadilan terhadap upah dan promosi secara signifikan berkorelasi dengan kepuasan kerja.
- e. Komponen watak/genetik
Secara khusus model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja merupakan sebagian fungsi dari sifat pribadi maupun faktor genetik. Model ini menunjukkan bahwa perbedaan individu yang stabil adalah sama pentingnya dalam menjelaskan kepuasan kerja dengan karakteristik lingkungan kerja. Faktor-faktor genetik ditemukan secara signifikan dapat memprediksi kepuasan hidup, kesejahteraan, dan kepuasan kerja secara umum.

5. Pengukuran Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Robbins (2008: 110) sebagai berikut.

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.
- b. Gaji/Upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
- c. Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
- d. Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan kemampuan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.
- e. Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

Pengukuran kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan gaji atau upah yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah atau uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.

E. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja demi mencapai tujuan dalam visi dan misi suatu organisasi. Menurut Mondy dan Noe

(2005: 451), disiplin merupakan kontrol diri dan tingkah laku tertata pegawai dan mengindikasikan adanya tim kerja yang sejatinya di dalam suatu organisasi. Tindakan disiplin memberikan saran suatu penalti atas pegawai yang salah, bukan pegawai sebagai perseorangan. Tindakan disiplin yang dilakukan secara tidak tepat dapat merusak, baik bagi pegawai maupun organisasi. Oleh sebab itu, tindakan disiplin tidak boleh dilakukan dengan sembarangan. Menurut Hasibuan (2009: 190), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut Handoko (2001: 208), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Kedisiplinan adalah keadaan sikap seseorang yang tanggap, taat dan mengerti akan kewajiban-kewajiban serta tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Purba (2002: 48), disiplin adalah sikap konsisten, sikap tanggung jawab dalam menjalankan tugas atau kewajiban. Sedangkan kerja adalah kegiatan yang berhubungan dengan tugas pokok sehari-hari dalam memenuhi kebutuhan hidup.

Disiplin kerja adalah ketaatan pekerja atau pegawai terhadap tata aturan yang berlaku di tempat kerja. Keadaan sikap disiplin pada seseorang pekerja atau pegawai, dapat dilihat dari beberapa segi, antara lain.

- a. Bekerja sesuai jam kerja yang ditetapkan.
Tidak jarang terjadi pada perusahaan-perusahaan yang berskala kecil, pengawasan kurang menjadi perhatian dari pihak pimpinan, sehingga kurang menjadi pelanggaran penggunaan jam kerja. Jika tanpa adanya

pengawasan atau kontrol dari pihak atasan, maka besar kemungkinan akan mendatangkan kerugian bagi perusahaan. Proses kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan yang telah menjalankan jam kerja secara formal, maka waktu kerja telah ditetapkan, baik waktu memulai atau menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu ketepatan pegawai dalam kehadirannya di tempat kerja merupakan unsur penting, apakah proses kerja itu mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau sebaliknya.

b. Melaksanakan program kerja dengan baik.

Baik dalam organisasi atau instansi yang telah memiliki struktur organisasi, maka jenis kegiatan atau pekerjaan harus dibagi secara jelas.

Masing-masing bagian bekerja dengan petunjuk atau prosedur kerja yang telah ditetapkan, dalam hal ini pegawai atau bawahan harus bekerja sesuai dengan prosedur sehingga target-target yang direncanakan oleh perusahaan dapat dicapai dengan baik.

c. Mentaati tata aturan yang berlaku di tempat kerja.

Pada setiap organisasi kerja baik dalam instansi pemerintah atau swasta, telah jelas diterapkan norma-norma kerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Demikian halnya pada suatu instansi, tentu di dalamnya terdapat sejumlah tata aturan yang dibuat untuk mencapai tujuan yang dimaksud.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat diketahui bahwa dalam menegakkan disiplin kerja, maka tidak cukup dengan ancaman-ancaman saja, tetapi untuk menegakkan disiplin kerja perlu bimbingan yaitu tingkat kesejahteraan yang cukup dan termasuk di dalamnya perilaku pimpinan yang dapat diterima dengan baik oleh setiap pegawai.

2. Bentuk Disiplin Kerja

Simamora (2003: 610), menyatakan bahwa terdapat empat perspektif

disiplin pegawai yakni sebagai berikut:

- a. Disiplin retributive yaitu berusaha menghukum orang yang bersalah.
- b. Disiplin korektif yaitu berusaha membantu pegawai mengoreksi perilaku yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak individual yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d. Perspektif utilitarian yang berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin dampak-dampak negatif.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2009: 195), faktor yang dapat mempengaruhi tingkat

kedisiplinan kerja pegawai suatu organisasi, diantaranya:

- a. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.
- b. Teladan pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan kerja pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.
- c. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan kerja pegawai karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
- d. Sanksi hukum
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai, dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi.

4. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) adalah sebagai berikut:

2. Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

3. Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
4. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
5. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Menurut Soejono (2003: 67) aspek-aspek disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik, apabila memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Para karyawan datang tepat waktu, tertib, teratur
Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.
- b. Berpakaian rapi
Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.
- c. Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik
Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.
- d. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
- e. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan
Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.
- f. Memiliki tanggung jawab yang tinggi
Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi.

Disiplin mencakup berbagai bidang dan cara pandangnya, seperti menurut

Guntur (2005: 34-35) ada beberapa sikap disiplin yang perlu dikelola dalam pekerjaan yaitu.

- a. Disiplin terhadap waktu
- b. Disiplin terhadap target
- c. Disiplin terhadap kualitas
- d. Disiplin terhadap prioritas kerja
- e. Disiplin terhadap prosedur

Dari berbagai indikator di atas maka dapat diketahui menjadi lima indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja karyawan, diantaranya:

- a. Disiplin terhadap waktu
- b. Disiplin terhadap penggunaan peralatan
- c. Disiplin terhadap prosedur kerja
- d. Disiplin terhadap tata tertib

F. Penelitian yang Relevan

Beberapa ringkasan penelitian terdahulu yang menjadi acuan peneliti dapat dilihat pada Tabel.

Tabel 5. Hasil Penelitian Yang Relevan

No.	Peneliti	Judul	Hasil
1.	Bintoro (2010)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Parameter estimasi pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,386 dengan signifikansi sebesar 0,008, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,221 dengan

			signifikansi sebesar 0,027, dan Hasil pengujian F statistik menunjukkan nilai sebesar 7,345 dengan signifikansi sebesar 0,002. Hasil tersebut lebih kecil dari nilai (0,5) sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2.	Eko Hertanto (2011)	Pengaruh Stressor Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putera Dharma Industri Pulogadung Jakarta Timur.	<p>1. Ada pengaruh variabel Stressor (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Putera Dharma Industri Pulo Gadung Jakarta Timur dengan data diperoleh nilai probabilitas thitung $(0,001) < Level\ of\ Significant\ (0,05)$</p> <p>2. Ada pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Putera Dharma Industri Pulo Gadung Jakarta Timur dengan data diperoleh nilai probabilitas thitung $(0,000) < Level\ of\ Significant(0,05)$</p> <p>3. Ada pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Putera Dharma Industri Pulo Gadung Jakarta Timur dengan data diperoleh nilai probabilitas thitung $(0,046) < Level\ of\ Significant\ (0,05)$.</p>
3.	Nalendra (2005)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Karya	hasil penelitan didapatkan nilai signifikansi untuk kompensasi 0,000, motivasi 0,006, dan hasil uji F 0,000 lebih kecil dari nilai (0,5) sehingga semua hipotesis diterima yaitu

		Sejati Vidyatama	terdapat pengaruh positif antara kompesasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
4.	Bambang Triatmojo	Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Pengalaman kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa Kendalisodo Tawangharjo Grobogan	Uji t motivasi (X1) terhadap produktivitas (Y) diperoleh nilai t hitung (3,300) > dari t tabel (1,96) dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Unit Desa Kendalisodo Tawangharjo. Uji t kedisiplinan (X2) terhadap produktivitas (Y) diperoleh nilai t hitung (2,049) > dari t tabel (1,96) dan nilai signifikansi $0,048 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga variabel kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Unit Desa Kendalisodo Tawangharjo. Uji t pengalaman kerja (X3) terhadap produktivitas (Y) diperoleh nilai t hitung (3,291) > dari t tabel (1,96) dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga variabel pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Unit Desa Kendalisodo Tawangharjo.

G. Kerangka Pikir

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh

karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas, satu variabel intervening dan satu variabel terikat. Dua variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya dalam penelitian ini, kedua variabel bebas diduga berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan dengan adanya pengaruh langsung atau tidak langsung dari variabel intervening yaitu kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan juga diduga berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan ialah karena adanya lingkungan kerja yang nyaman dengan maksud memberikan dorongan pada individu karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan nyaman dalam melakukan pekerjaan serta mendapatkan hasil kerja yang lebih tinggi dan terus mengalami peningkatan. Membangkitkan semangat kerja karyawan dengan memberikan kenyamanan dalam bekerja merupakan usaha perusahaan dalam menghasilkan individu karyawan yang produktif. Sesuai dengan pendapat Mardiana (2005: 15) "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja

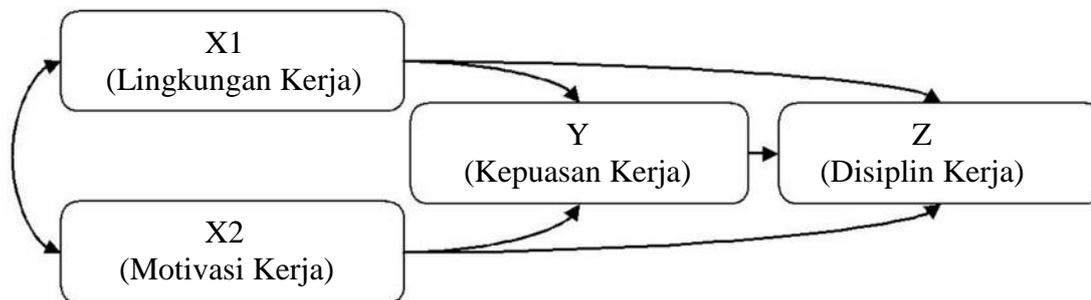
optimal.

Lingkungan kerja yang baik dan penerapan motivasi kerja dalam sebuah perusahaan akan menguntungkan karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Apabila adanya lingkungan kerja yang baik terus diberlakukan dengan porsi yang cukup untuk para karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan tercipta, dengan demikian karyawan akan memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi.

Disiplin kerja yang tinggi dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Hal ini di dukung dengan pendapat Hasibuan (2009: 190), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sebuah perusahaan dengan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi juga cenderung lebih puas dengan pekerjaan yang dijalannya akan lebih efektif dan produktif dibandingkan dengan perusahaan yang keadaan karyawannya memiliki disiplin kerja yang rendah dan tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan kerangka berpikir, skema dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan:

X1 : Lingkungan Kerja

X2 : Motivasi Kerja

Y : Kepuasan Kerja Karyawan

Z : Disiplin kerja Karyawan

H. Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoritis, kerangka berfikir, dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan diatas, dapat ditarik hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara dari masalah penelitian yang telah dirumuskan, yaitu sebagai berikut.

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.
2. Ada pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.
3. Ada hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.

4. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.
5. Ada pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap disiplin kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.
6. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.
7. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.
8. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.
9. Ada pengaruh pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung..
10. Ada pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau melukiskan keadaan objek atau subjek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

Tujuan penelitian ini merupakan verifikatif yaitu sebagai penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variable atau lebih (Nazir dalam Sujarwo, 2009: 96).

Pendekatan *ex post facto* adalah salah satu pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara mengambil data secara langsung di area penelitian yang dapat menggambarkan data-data masa lalu dan kondisi lapangan sebelum dilaksanakannya penelitian lebih lanjut. Sedangkan pendekatan *survey* adalah pendekatan yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya (Sugiyono, 2010: 12).

Secara khusus penelitian ini hanya mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja dengan melalui kepuasan kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Asuransi Jiwa

Syariah AL AMIN Cabang Lampung sebanyak 113 karyawan dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 88 karyawan.

B. Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Data merupakan suatu sumber yang sangat dibutuhkan oleh peneliti untuk memperoleh data yang akurat dari sebuah penelitian. Sumber data terdiri dari 2 (dua) macam penelitian yang meliputi.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Menurut Sekaran (2006: 27) berdasarkan sifatnya terdiri dari dua macam:

a. Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan data yang bersifat tidak terstruktur sehingga bervariasi hasil data yang dikumpulkan, hal ini disebabkan karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung yang menjadi objek penelitian diberi kebebasan dalam mengutarakan pendapatnya, seperti gambaran umum perusahaan, hasil-hasil kuisisioner, dan informasi-informasi penunjang penelitian.

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif, bertolak belakang dengan data kualitatif. Data kuantitatif bersifat terstruktur. Ragam data yang diperoleh cenderung berpola lebih terstruktur, sehingga mudah dipahami.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang bersumber dari penelitian yang sudah ada seperti penelitian terdahulu, web, internet, profil perusahaan dan studi perpustakaan terkait penunjang penelitian. Data sekunder dibagi lagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu:

a. Data internal

Data internal yaitu data yang sifatnya intern atau dari dalam perusahaan yang bersangkutan.

b. Data eksternal

Data eksternal yaitu data yang sifatnya eksternal atau data yang telah disediakan oleh pihak tertentu diluar perusahaan.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang diberikan mengenai PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung. Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah:

1. Observasi

Observasi dilakukan untuk mengamati gejala-gejala yang ada di lapangan pada saat mengadakan penelitian pendahuluan. Metode ini digunakan untuk memperoleh data primer dan sekunder karyawan yang akan dijadikan populasi dan sampel dalam penelitian

2. Wawancara

Metode wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan secara lisan kepada responden. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan informasi dan gambaran dari

permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner.

3. Kuesioner

Metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara membuat sejumlah pertanyaan untuk dijawab responden. Dalam penelitian ini kuisisioner yang disajikan berupa kuisisioner tertutup, yakni bentuk pertanyaan yang sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban. Diharapkan responden dapat memberikan respon berupa jawaban atas pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Penyebaran kuisisioner ini merupakan cara yang sangat efisien, karena dapat dibagikan secara langsung oleh responden. Kuisisioner yang akan disebarakan harus diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

4. Dokumentasi

Pengumpulan data dokumenter biasanya dipakai dengan tujuan melengkapi catatan atau lampiran-lampiran yang diperlukan untuk memperkuat data yang ada.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010: 118-127) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Prasetyo dan Miftahul (2011: 115) populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda alam yang

lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung yang berjumlah 113 Orang.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2007: 134-185) sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi. Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Berdasarkan data, akan digunakan sampel dari karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung yang berstatus tetap. Jumlah karyawan tetap pada PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung ialah sebanyak 113 orang. Responden dalam penelitian ini diambil sebanyak 88 karyawan tetap dari PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.

D. Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2013: 61), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang terdapat dalam penelitian ini sebagai berikut.

A. Variabel Eksogen (*Exogenous Variable*)

Variabel *exogenous* dalam suatu model jalur adalah semua variabel yang tidak ada penyebab-penyebab eksplisitnya atau dalam diagram tidak ada anak-anak panah yang menuju ke arahnya, selain pada bagian kesalahan pengukuran. Jika antara variabel *exogenous* dikorelasikan maka korelasi tersebut ditunjukkan dengan anak panah berkepala dua yang menghubungkan variabel-variabel tersebut. Dua variabel eksogen yaitu lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2).

B. Variabel Endogen (*Endogenous Variable*)

Variabel *endogenous* yaitu variabel yang mempunyai anak panah menuju ke arah variabel tersebut. Variabel yang termasuk di dalamnya adalah mencakup semua variabel perantara dan tergantung, variabel pertama *endogenous* mempunyai anak panah yang menuju ke arahnya dari arah variabel tersebut dalam suatu model diagram jalur. Sedangkan variabel tergantung hanya mempunyai anak panah menuju ke arahnya. Variabel *endogen* dalam penelitian ini disiplin kerja (Z) dan kepuasan kerja (Y). namun untuk kepuasan kerja dapat juga menjadi variabel eksogen saat kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

E. Definisi Konseptual Variabel

Definisi Konseptual Variabel ini merupakan penjelasan dari variabel masing-masing yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang

membentuknya. Definisi Konseptual dari variabel-variabel penelitian adalah sebagai berikut.

1. Lingkungan kerja (X1)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

2. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal.

3. Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbendaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

4. Disiplin Kerja Karyawan (Z)

Disiplin adalah sikap konsisten, sikap tanggung jawab dalam menjalankan tugas atau kewajiban. Sedangkan kerja adalah kegiatan yang berhubungan dengan tugas pokok sehari-hari dalam memenuhi kebutuhan hidup.

F. Definisi Operasional Variabel

Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja. Indikator dalam variabel lingkungan kerja antara lain penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, dan hubungan karyawan, sedangkan indikator yang

mempengaruhi motivasi kerja ialah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri. Variabel lainnya adalah variabel intervening, variabel intervening dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan. Indikator variabel kepuasan kerja antara lain tingkat penghasilan, tingkat absensi, tingkat turnover, tingkat promosi dan fasilitas kerja. Variabel yang terakhir yang menjadi variabel terikat atau variabel endogen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja karyawan. Indikator variabel disiplin kerja antara lain disiplin terhadap waktu, disiplin terhadap penggunaan peralatan, disiplin terhadap prosedur kerja, dan disiplin terhadap tata tertib. Definisi operasional dan pengukuran variabel penelitian disajikan pada Tabel 6 berikut ini.

Tabel 6 Definisi operasional dan pengukuran pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.

No.	Variabel	Indikator	Skala
1	Lingkungan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang diperlukan 6. Keamanan kerja 7. Hubungan karyawan 	Interval dengan cara Semantic Defferensial
2	Motivasi kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman (kondisi ruang kerja, so-sialisasi diri dan interaksi sosial) 3. Kebutuhan sosial (komunikasi, konsentrasi, saling menghormati, dan kedudukan) 4. Kebutuhan akan penghargaan (reward dan pengakuan rekan kerja) 5. Aktualisasi diri (kesempatan 	

		berprestasi atau mengembangkan diri)	
3	Kepuasan kerja	1. Tingkat penghasilan 2. Tingkat absensi 3. Tingkat turnover 4. Tingkat promosi 5. Fasilitas kerja	
4	Disiplin kerja	1. Disiplin terhadap waktu 2. Disiplin terhadap penggunaan peralatan 3. Disiplin terhadap prosedur kerja 4. Disiplin terhadap tata tertib	

G. Uji Persyaratan Instrumen

Alat ukur atau instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mendapatkan data penelitian, dapat berbentuk test atau nontest (kuesioner, pedoman observasi dan wawancara). Sedangkan pengumpulan data yang baik akan dapat dipergunakan untuk pengumpulan data yang obyektif dan mampu menguji hipotesis penelitian. Ada dua syarat pokok untuk dapat dikatakan sebagai alat pengumpulan data yang baik, yaitu uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas Angket

Uji validitas instrumen ini digunakan untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Metode uji validitas angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Korelasi Product Moment* dengan rumus sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{N \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{(N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)(N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Keterangan :

R_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = jumlah sampel yang diteliti

X = jumlah skor X

Y = jumlah skor Y

XY = jumlah product gejala X dan Y

(Riduwan dan Sunarto, 2009: 80)

Kriteria pengujian apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item soal tersebut valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka angket pengukuran atau angket tersebut tidak valid (Arikunto, 2007: 146).

2. Uji Reliabilitas Angket

Reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas kuesioner maka digunakan rumus alpha, sebagai berikut.

$$r_{11} = \left[\frac{n}{(n-1)} \right] \left[1 - \frac{\Sigma \sigma_1^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

$\Sigma \sigma_1^2$ = skor tiap-tiap item

n = banyaknya butir soal

σ_1^2 = varians total

Kriteria pengujian apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf kesalahan 0,05 dan dk = n maka angket memenuhi syarat reliabel, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak reliabel.

Kemudian hasilnya dibandingkan dengan interpretasi nilai besarnya :

1. Antara 0,800 sampai dengan 1,000 = sangat tinggi

2. Antara 0,600 sampai dengan 0,799 = tinggi
 3. Antara 0,400 sampai dengan 0,6999 = cukup
 4. Antara 0,200 sampai dengan 0,3999 = rendah
 5. Antara 0,000 sampai dengan 0,1999 = sangat rendah
- (Arikunto, 2006: 276).

H. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Menurut Wirartha (2006: 34) analisis deskriptif merupakan analisis yang menggunakan pemikiran logis, analisis dengan logika, induksi, deduksi, analogi, komparasi dan sejenisnya. Analisis deskriptif dapat menjelaskan, mendeskripsikan dan menggambarkan data yang telah ada. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini lebih mementingkan segi hasil daripada proses. Penelitian ini untuk memberikan gambaran yang secermat mungkin mengenai suatu individu, keadaan gejala atau kelompok tertentu secara statistik. Analisis verifikatif dengan analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan baik secara langsung dan tidak langsung melalui kepuasan kerja serta mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan statistik parametrik yaitu uji normalitas data populasi. Uji normalitas

digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas distribusi data populasi dilakukan dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov*.

Alat uji ini biasa disebut dengan uji K-S.

Syarat hipotesis yang digunakan:

H_0 : Data berasal dari populasi yang berdistribusi normal

H_1 : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Statistik Uji yang digunakan.

$$D = \max |f_o(x_i) - S_n(x_i)| ; i = 1, 2, 3 \dots$$

Dimana :

$F_o(X_i)$ = fungsi distribusi frekuensi kumulatif relatif dari distribusi teoritis dalam kondisi H_0

$S_n(X_i)$ = Distribusi frekuensi kumulatif dari pengamatan sebanyak n

Dengan cara membandingkan nilai D terhadap nilai D pada tabel

Kolmogorof Smirnov dengan taraf nyata maka aturan pengambilan keputusan dalam uji ini adalah :

Jika $D \leq D_{\text{tabel}}$ maka Terima H_0

Jika $D > D_{\text{tabel}}$ maka Tolak H_0

Keputusan juga dapat diambil dengan berdasarkan nilai Kolmogorof Smirnov Z , jika $KSZ \leq Z_{\alpha}$ maka Terima H_0 demikian juga sebaliknya.

Dalam perhitungan menggunakan software komputer keputusan atas hipotesis yang diajukan dapat menggunakan nilai signifikansi

(Asymp. Significance). Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari maka Tolak H_0 demikian juga sebaliknya. (Sugiono, 2011:156-159).

b. Uji Homogenitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan statistik parametrik yaitu uji homogenitas. Uji homogenitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data sampel yang diperoleh berasal dari populasi yang bervarians homogen atau tidak. Untuk melakukan pengujian homogenitas populasi diperlukan hipotesis sebagai berikut.

H_0 : data populasi bervarians homogen

H_1 : data populasi tidak bervarians homogen

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

Menggunakan nilai signifikansi. Apabila menggunakan ukuran ini harus dibandingkan dengan tingkat alpha yang ditentukan sebelumnya.

Karena α yang ditetapkan sebesar 0,05 (5%), maka kriterianya yaitu:

1. Terima H_0 , apabila nilai signifikansi $> 0,05$

2. Tolak H_0 , apabila nilai signifikansi $< 0,05$
(Sudarmanto, 2005:123).

Perhitungan uji homogenitas dapat dilakukan dengan metode uji

Bartlett dengan rumus.

$$X^2 = (1/n-1) \{B(n-1) \log s_1^2\}$$

Kriteria Pengujian:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan $dk = k-1$ dan n yang dipilih maka H_0 ditolak dan
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan $dk = k-1$ dan n yang dipilih maka H_0 diterima
- Atau
- Jika probabilitas (Sig.) > 0.05 maka H_0 diterima
- Jika probabilitas (Sig.) < 0.05 maka H_0 ditolak

c. Uji Kolinieran Regresi

Uji kolinieran dan regresi dilakukan terlebih dahulu sebelum melakukan pengujian hipotesis. Untuk regresi linier yang didapat dari data X dan Y, apakah sudah mempunyai pola regresi yang berbentuk linier atau tidak serta koefisien arahnya berarti atau tidak dilakukan linieritas regresi.

Perhitungan uji kolinieran regresi dapat dilakukan dengan metode ramsey dengan rumus.

$$F = \frac{(R_{New}^2 - R_{Old}^2)/m}{(1 - R_{New}^2)/(n - k)}$$

Untuk melakukan uji linieritas diperlukan adanya rumusan hipotesis sbb:

H_0 : Model regresi berbentuk linier

H_1 : Model regresi berbentuk non linier

Kriteria pengujian hipotesis yaitu:

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ dan dk pembilang = m dan dk penyebut = n – k maka H_0 diterima berarti linear. Sebaliknya H_0 tidak diterima atau tidak linear.

d. Uji Multikolinearitas

Menurut Sudarmanto (2005:136-138), uji asumsi tentang multikolinearitas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas lainnya. Ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dapat diketahui dengan memanfaatkan statistik korelasi *product moment* dari Pearson.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Rumusan hipotesis yaitu:

H_0 = tidak terdapat hubungan antar variabel independen

H_1 = terdapat hubungan antar variabel independen

Kriteria hipotesis yaitu :

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan dk = n dan alpha 0,05 = maka H_0 ditolak

sebaliknya jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 diterima.

e. Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi di antara data pengamatan atau tidak. (Sudarmanto, 2005: 142-143). Adanya autokorelasi dapat mengakibatkan penaksir mempunyai varians tidak minimum dan uji t tidak dapat digunakan, karena akan memberikan kesimpulan yang salah. Ada atau tidaknya autokorelasi dapat dideteksi dengan menggunakan uji *Durbin-Watson*. Ukuran yang digunakan untuk menyatakan atau tidaknya autokorelasi, yaitu apabila nilai statistik *Durbin Watson* mendekati angka 2, maka dapat dinyatakan bahwa data pengamatan tidak memiliki autokorelasi.

Tahap-tahap pengujian dengan uji *Durbin Watson* adalah sebagai berikut:

1. Carilah nilai-nilai residu dengan OLS dari persamaan yang akan diuji dan hitung statistik d dengan menggunakan persamaan:

$$d = \frac{\sum_2^t (u_t - u_{t-1})^2}{\sum_1^t u_t^2}$$
2. Menentukan ukuran sampel dan jumlah variabel independen kemudian lihat tabel statistik *Durbin Watson* untuk mendapatkan nilai-nilai kritis d yaitu nilai *Durbin Watson Upper*, d_u dan nilai *Durbin Watson*, d_l .
3. Dengan menggunakan terlebih dahulu hipotesis nol bahwa tidak ada autokorelasi positif dan hipotesis alternatif:

$$H_0 : \rho \leq 0 \text{ (tidak ada autokorelasi positif)}$$

$$H_1 : \rho < 0 \text{ (ada autokorelasi positif)}$$

Mengambil keputusan yang tepat:

Jika $d < d_L$ tolak H_0

Jika $d < d_u$, tidak menolak H_0

Jika $d_L \leq d \leq d_u$ tidak tersimpulkan

Saat keadaan tertentu, terutama untuk menguji persamaan beda pertama, uji d dua sisi akan lebih tepat. Langkah-langkah 1 dan 2 persis sama di atas sedangkan langkah 3 adalah menyusun hipotesis nol bahwa tidak ada autokorelasi.

$H_0 : \rho = 0$

$H_0 : \rho = 0$

Aturan keputusan yang tepat adalah:

- a. Apabila $d < d_L$ tolak H_0
- b. Apabila $d > 4 - d_L$ menolak H_0
- c. Apabila $4 - d > d_u$ tidak menolak H_0
- d. Apabila yang lainnya tidak tersimpulkan
(Sarwoko, 2005: 141)

Rumus hipotesis yaitu:

H_0 : tidak terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan

H_1 : terjadinya adanya autokorelasi diantara data pengamatan

Kriteria:

Ukuran yang digunakan untuk menyatakan ada tidaknya autokorelasi, yaitu apabila nilai statistik *Durbin Watson* mendekati angka 2, maka dapat dinyatakan bahwa data pengamatan tersebut tidak memiliki

autokorelasi, dalam hal sebaliknya, maka dinyatakan terdapat autokorelasi. (Sudarmanto, 2005: 143).

f. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas dilakukan untuk mengetahui apakah varian residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. (Sudarmanto, 2005: 147-148). Pengamatan yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedasitas yaitu *rank* korelasi dari *Spearman*.

Koefisien korelasi rank dari Spearman didefinisikan sebagai berikut:

$$r_s = 1 - 6 \left[\frac{\sum d_i^2}{N(N^2-1)} \right]$$

Keterangan :

d_i = perbedaan dalam *rank* yang diberikan kepada dua karakteristik yang berbeda dari individu atau fenomena ke i .

n = banyaknya individu atau fenomena yang diberikan *rank*

Koefisien korelasi *rank* tersebut dapat dipergunakan untuk mendeteksi heteroskedasitas sebagai berikut: asumsikan

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + u_i$$

Langkah I. Cocokkan regresi terhadap data mengenai Y dan X atau residual e_i .

Langkah II. Mengabaikan tanda e_i , yaitu dengan mengambil nilai mutlaknya e_i , meranking baik harga mutlak e_i dan X_i

sesuai dengan urutan yang meningkat atau menurun dan menghitung koefisien *rank* korelasi *Spearman*.

$$r_s = 1 - 6 \left[\frac{\sum d_i^2}{N(N^2-1)} \right]$$

Langkah III. Mengasumsikan bahwa koefisien *rank* korelasi populasi ρ_s adalah 0 dan $N > 8$ tingkat penting (signfikan) dari r_s yang disemepel depan diuji dengan pengujian t sebagai berikut:

$$t = \frac{\rho\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-\rho^2}} \text{ dengan derajat kebebasan} = N-2.$$

Hipotesis:

H_0 : tidak ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya

H_1 : ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak residualnya

Derajat kebebasan = $N-2$

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $dk = n - 2$ dan $\Gamma = 0,05$ maka dapat dinyatakan persamaan regresi yang terbentuk mengandung gejala heteroskedastisitas diantara data pengamatan tersebut atau tolak H_0 , demikian sebaliknya apabila Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan $dk = n - 2$ dan $\Gamma = 0,05$ maka dapat dinyatakan persamaan regresi yang terbentuk tidak mengandung gejala heteroskedastisitas diantara data pengamatan atau terima H_0 (Suliyanto. 2011).

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi linier dengan analisis jalur. Analisis jalur (*Path Analysis*) merupakan pengembangan analisis multi regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan interaktif/*reciprocal*). Model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel independen yang dalam hal ini disebut variabel eksogen, dan variabel dependen yang disebut variabel endogen (Sugiyono, 2009: 297). Analisis jalur atau *path analysis* digunakan untuk menjawab tujuan dalam penelitian. Pada penelitian ini analisis jalur dianalisis menggunakan program SPSS. Tahapan dalam analisis jalur adalah sebagai berikut (Sarwono, 2007: 77).

a. Menentukan model dan persamaan

Pada penelitian ini terdapat variabel bebas, variabel intervening dan variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), variabel intervening pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja (Y) dan variabel terikatnya adalah disiplin kerja karyawan (Z). Persamaan pada penelitian ini sebagai berikut.

$$X_3 = X_3X_1 + X_3X_2 + \epsilon_1$$

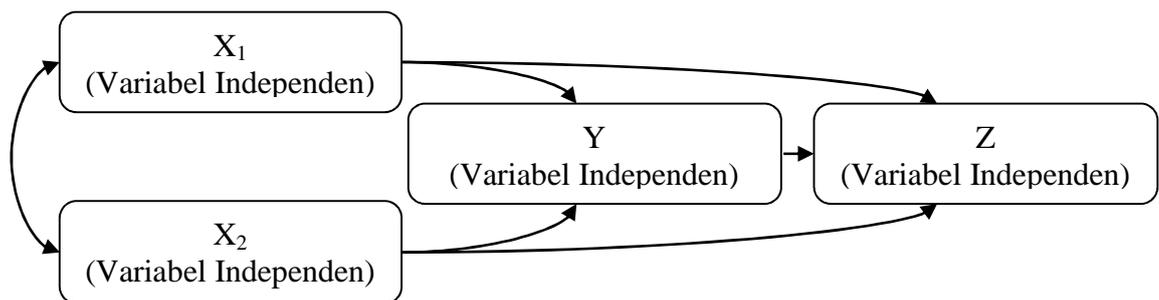
$$X_4 = X_4X_1 + X_4X_2 + X_4X_3 + \epsilon_2$$

Keterangan :

X_1	= Lingkungan Kerja
X_2	= Motivasi Kerja
X_3	= Kepuasan Kerja
X_4	= Disiplin Kerja
X_3X_1	= Koefisien Jalur X_1 terhadap X_3
X_3X_2	= Koefisien Jalur X_2 terhadap X_3
X_1X_2	= Koefisien Korelasi X_1 dengan X_2
X_4X_1	= Koefisien Jalur X_1 terhadap X_4
X_4X_2	= Koefisien Jalur X_2 terhadap X_4
X_4X_3	= Koefisien Jalur X_3 terhadap X_4
$x_3 \in$	= Koefisien Jalur variabel lain terhadap X_3 di luar variabel X_1 dan X_2
$x_4 \in$	= Koefisien Jalur variabel lain terhadap X_4 di luar variabel X_1, X_2 dan X_3

b. Membuat diagram jalurnya

Diagram alur lengkap pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Diagram alur penelitian

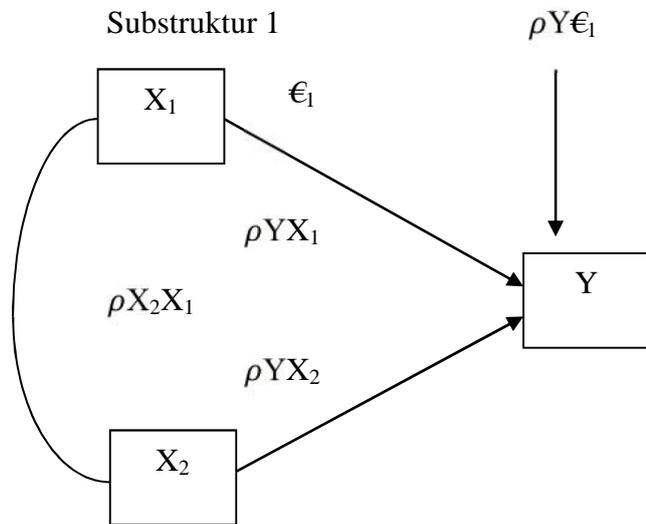
Keterangan:

X_1 : Lingkungan Kerja

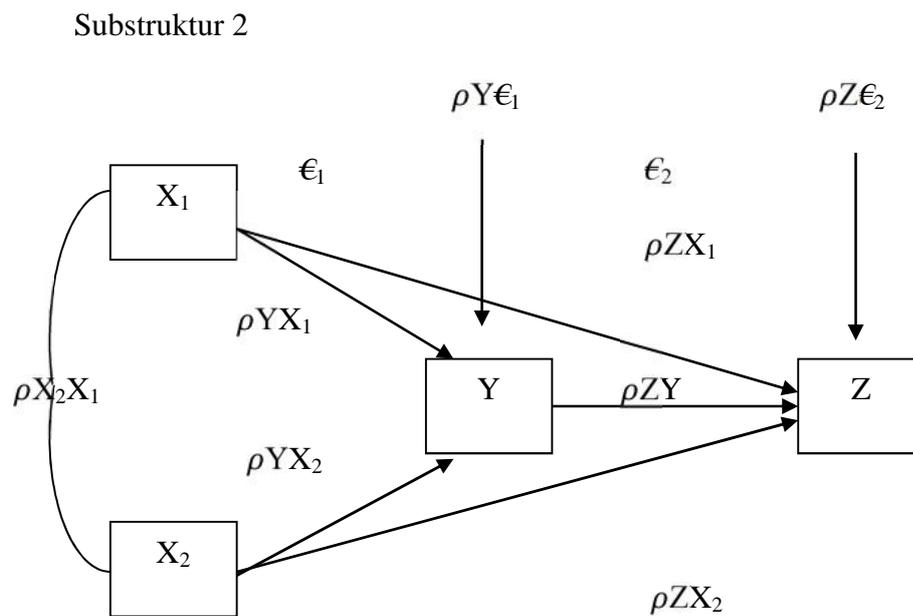
X_2 : Motivasi Kerja

X3 : Kepuasan Kerja Karyawan

X4 : Disiplin kerja Karyawan



Gambar 3. Substruktur 1



Gambar 4. Substruktur 2

$$Y = \rho_{yx_1}X_1 + \rho_{yx_2}X_2 + \epsilon_1$$

$$Z = \rho_{zx_1}X_1 + \rho_{zx_2}X_2 + \rho_{zy}Y + \epsilon_2$$

c. Membuat desain variabel, memasukkan data dan menganalisisnya

Pada penelitian ini proses membuat desain variabel, memasukkan data, serta menganalisisnya dilakukan menggunakan program SPSS.

d. Penafsiran hasil perhitungan SPSS

Setelah hasil *output* SPSS didapatkan, hasil tersebut harus diinterpretasikan agar dapat dimengerti. Penafsiran ini juga bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel yang ada di dalam penelitian.

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel penelitian baik secara simultan maupun secara parsial. Berikut uji analisis regresi yang dilakukan adalah sebagai berikut.

1) Uji F (Pengujian secara Keseluruhan/Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Pengujian dapat dilihat dengan membandingkan besarnya angka taraf signifikansi penelitian dengan taraf signifikansi 0,1 dengan kriteria sebagai berikut

Apabila $< 0,1$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan.

Apabila $> 0,1$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan.

2) Uji t (Pengujian secara Tunggal/Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat taraf sig penelitian dan dibandingkan dengan taraf 0,1 dengan kriteria sebagai berikut.

Apabila $< 0,1$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Apabila $> 0,1$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung. Jika lingkungan kerja sesuai harapan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan tinggi. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak sesuai harapan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan rendah.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung. Jika motivasi kerja karyawan tinggi, maka kepuasan kerja karyawan tinggi. Sebaliknya jika motivasi kerja karyawan rendah, maka kepuasan kerja karyawan rendah.
3. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang

Lampung. Jika lingkungan kerja dan motivasi kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya jika lingkungan kerja dan motivasi kerja yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan rendah.

4. Ada pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung. Jika lingkungan yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan akan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan akan memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah.
5. Ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja karyawan terhadap disiplin kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung. Jika motivasi kerja karyawan tinggi, maka karyawan akan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Sebaliknya jika motivasi kerja karyawan menurun, maka karyawan akan memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah.
6. Ada pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung. Jika lingkungan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan harapan maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan tinggi. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang diberikan perusahaan kepada

karyawan tidak sesuai dengan harapan maka disiplin kerja karyawan akan menurun dan kepuasan kerja karyawan rendah.

7. Ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung. Jika motivasi kerja karyawan tinggi, maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan tinggi. Sebaliknya jika motivasi kerja karyawan menurun, maka disiplin kerja karyawan rendah dan kepuasan kerja karyawan rendah.
8. Ada pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung. Jika kepuasan kerja karyawan tinggi, maka karyawan akan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah, maka karyawan akan memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah.
9. Ada pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung. Jika lingkungan kerja karyawan baik dan adanya motivasi kerja karyawan yang tinggi maka kepuasan kerja karyawan akan tinggi. Sebaliknya jika lingkungan kerja karyawan baik dan adanya motivasi kerja karyawan yang rendah maka kepuasan kerja karyawan akan rendah.
10. Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung. Jika lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja

karyawan tinggi maka disiplin kerja karyawan tinggi. Sebaliknya Jika lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan rendah maka disiplin kerja karyawan rendah.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung, maka penulis menyarankan hal-hal berikut:

1. Kepada pimpinan perusahaan diharapkan dapat memberikan kondisi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik tempat karyawan bekerja, agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, salah satunya dengan adanya fasilitas yang memadai dan adanya hubungan yang baik antar karyawan atau karyawan dengan atasan.
2. Kepada perusahaan diharapkan dapat memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, salah satunya dengan memuji atau memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi.
3. Kepada perusahaan diharapkan memberikan lingkungan kerja dan motivasi kerja sesuai yang diharapkan karyawan, salah satunya dengan memberikan fasilitas yang baik kepada karyawan dengan adanya motivasi kerja yang tinggi karyawan dapat lebih optimal dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan.
4. Kepada perusahaan diharapkan dapat memberikan lingkungan kerja sesuai

dengan harapan karyawan agar dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan, salah satunya dengan memperhatikan fasilitas dan kondisi tempat karyawan bekerja.

5. Kepada perusahaan diharapkan dapat memotivasi karyawan agar karyawan dapat memiliki disiplin kerja yang tinggi, salah satunya dengan memuji atau memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi.
6. Kepada perusahaan diharapkan memberikan fasilitas yang lebih baik agar dapat membuat karyawan semakin disiplin dalam bekerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk bekerja lebih maksimal.
7. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan baik dan agar terciptanya disiplin kerja karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
8. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar karyawan dapat memiliki disiplin kerja yang tinggi, salah satunya dengan memperhatikan lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik dan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan.
9. Kepada pimpinan perusahaan diharapkan dapat memberikan kondisi yang baik di lingkungan fisik dan lingkungan non fisik tempat karyawan bekerja dan memberikan motivasi terhadap para karyawan agar terciptanya kepuasan kerja.
10. Disiplin kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Tetapi disiplin kerja karyawan juga diduga dapat dipengaruhi oleh faktor lain. Oleh karena itu,

penelitian selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus, 2002, *Manajemen Produksi, Pengendalian Produksi, edisi empat, buku dua*, BPFE, Yogyakarta.
- Alex S. Nitisemito, 2005. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima)*, Cetakan Keempat Belas, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2007. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Ketiga*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2002. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, Hani, T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2*, BPFE, Yogyakarta
- Handoko, Hani, T. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006: 146. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Intanghina, 2008. *Pengaruh Budaya Perusahaan dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan* <http://Intanghina.Wordpress.com/2008/04/28/pengaruh-budaya-perusahaan-danilingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan>.

- Kreitner, Robert. 2005. *Organizational Behavior*. Selemba Empat. Jakarta.
- Kreitner, R. & Kicki K. 2001. *Organizational Behavior*. Sixth Edition. New York: Mc.Graw Hill.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Mathis. L. Robert dan Jackson. H. Jhon. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mondy, R Wayne, and Robert M. Noe. 2005. *Human Resource Management*. Ninth Edition. USA: Prentice Hall.
- Nazir, 2002, *Metode Penelitian*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2006. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nitisemiono, Alex. 2002. "*Manajemen Personalialia*". Penerbit Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Noe, Raymond A. et. al. 2011. *Fundamental of Human Resource Management 4st Edition*. New York : McGraw-Hill.
- Purba, Amran. 2002. *Kepemimpinan Strategi dalam Mengemban Tanggung Jawab*. Erlangga. Jakarta.
- Rietveld dan Sunaryanto. 2011. *87 Masalah Pokok dalam Regresi Berganda*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rivai, Veithzal Fawzi, & Basri, M.A. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai Veithzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Robbins, Stephen .P dan Timothy A. Judge. 2008: 90. *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.

- Robbins, Stephen P. (2006) *Perilaku Organisasi* . Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rusman, Tedi. 2015. *Aplikasi Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Bandar Lampung: Novi.
- Samsudin, Sadili. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.
- A.M. Sardiman, 2007, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 1, Cet. 10*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Singodimejo, Markum. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Soedjono, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat*: Jakarta.