

Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Pintu Mas Bogor

Ilham Kudratul Alam¹, Mery Wanialisa²,
e-mail : kudratul@gmail.com¹, wanialisa@gmail.com²

FEB Universitas Persada Indonesia UPI Y.A.I
Jl. Diponegoro No, 74, Jakarta Pusat, Indonesia

ABSTRAKSI

Tujuan dari penelitian ini untuk meneliti pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Pintu Mas Bogor. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif. Alat instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang didistribusikan kepada sampel berjumlah 57 responden. Analisis ini dilakukan dengan uji koefisien korelasi parsial, uji koefisien korelasi berganda, uji koefisien determinasi berganda, uji T, dan uji F dengan alat bantu SPSS 20.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan t-hitung 1,238 < t-tabel 1,674. Komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan t-hitung 3,080 > t-tabel 1,674. Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan t-hitung 3,870 > t-tabel 1,674. Disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan F-hitung 24,779 > F-tabel 2,779.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of work discipline, organizational commitment and work environment on employee job satisfaction at CV. Pintu Mas Bogor. The research method used is descriptive research method. The instrument used in this study was a questionnaire distributed to a sample of 57 respondents. This analysis was carried out by using the partial correlation coefficient test, multiple correlation coefficient test, multiple determination coefficient test, T test, and F test with SPSS 20.0 as a tool.

The results showed that partially work discipline has no and significant effect on employee job satisfaction with t-count 1.238 < t-table 1.674. Organizational commitment partially has a significant and influence on job satisfaction with t-count 3,080 > t-table 1,674. The work environment partially has a significant influence on employee job satisfaction with t-count 3,870 > t-table 1,674. Work discipline, organizational commitment, and work environment simultaneously have an influence on employee job satisfaction with F-count 24.779 > F-table 2.779.

Keywords : Work Dicipline, Organizational Commitment, Work Environment and Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Kebutuhan karyawan tidak semata-mata hanya ingin memenuhi kebutuhan material seperti gaji yang layak dan karir yang baik, melainkan lebih beragam seperti kebutuhan harga diri dan kewibawaan, kepuasan dalam bekerja, dan kebutuhan ingin terus berprestasi.

Salah satu hal yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan pada CV. Pintu Mas Bogor adalah disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan salah satu bentuk perhatian dalam suatu perusahaan, disiplin kerja karyawan merupakan hal yang penting sehingga dapat menunjukkan sifat perilaku karyawan terhadap pekerjaan dalam arti bahwa karyawan mempunyai komitmen terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan tujuan perusahaan. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Disiplin kerja dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu daftar kehadiran pegawai, mematuhi tata tertib dan peraturan perusahaan, kelengkapan atribut, adanya sanksi apabila melanggar peraturan perusahaan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib, sehingga mutu pekerjaan yang dihasilkannya pun akan baik dan memberikan dampak baik pula bagi perusahaan. Begitupun sebaliknya jika kurangnya disiplin pada karyawan, maka akan menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan karyawan atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi suatu bagian dari organisasi tersebut.

Menurut (Robbins, 2015) komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Menurut (Kreitner & Kinicki, 2010)

bahwa komitmen organisasi mencerminkan tingkatan dimana seorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Komitmen organisasional terpisah ke dalam tiga dimensi besar, yaitu komitmen aktif, komitmen kontinuans, dan komitmen normative.

Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang kondusif akan mampu membuat para karyawan merasa senang, nyaman dan betah di dalam perusahaan. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negative bagi karyawan dalam mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja juga mempunyai peranan yang penting terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut (Sedarmayanti, 2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Siagian, 2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Setiap karyawan secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berada dalam pekerjaan yang sama namun tergantung tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas perannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik. Secara bersama-sama disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam kepuasan kerja karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Pintu Mas Bogor.
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Pintu Mas Bogor.

3. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Pintu Mas Bogor.
4. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Pintu Mas Bogor.

Tujuan Penelitian

1. Untuk meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Pintu Mas Bogor
2. Untuk meneliti pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada CV. Pintu Mas Bogor
3. Untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Pintu Mas Bogor
4. Untuk meneliti pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Pintu Mas Bogor

Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi pihak organisasi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi Peneliti Lain
Hasil peneliti ini dapat dijadikan referensi peneliti lainnya yang berminat untuk melakukan studi terhadap topik yang sama dengan penelitian ini secara sistematis khususnya terhadap hal-hal yang belum diungkap dalam studi ini.

2. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

1) Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Luthans, 2005) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka

memberikan hal yang dinilai penting. Menurut (Sutrisno, 2009) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

(Sutrisno, 2009) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan, yang meliputi minat, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social antar karyawan maupun dengan atasan.
3. Kondisi Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukara udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang berhubungan dengan besarnya gaji, tunjangan hari tua, jaminan social, promosi, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

2) Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2009) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketepatan perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2014) kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua pertauran perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Menurut (Mangkunegara, 2007) kedisiplinan dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.

Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Menurut (Husein, 2008) berpendapat bahwa seorang pegawai yang dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja jika ia melaksanakan hal-hal sebagai berikut yaitu :

- 1) Hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja
- 2) Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi
- 3) Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan
- 4) Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapih
- 5) Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien
- 6) Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja
- 7) Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja
- 8) Selama kerja tidak pernah absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit

3) Komitmen Organisasi

Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut (Kreitner & Kinicki, 2010) adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri. Individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan di mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya. Menurut (Newstrom, 2011) komitmen organisasional atau loyalitas pekerja adalah tingkatan di mana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya.

Faktor Yang Memengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut (Sopiah, 2008) faktor yang memengaruhi komitmen organisasi yaitu :

- 1) Karakteristik individu
- 2) Harapan-harapan anggota pada organisasi
- 3) Karakteristik pekerjaan
- 4) Pengalaman bergabung yang ia rasakan
- 5) Bagaimana pekerjaannya
- 6) Bagaimana system penggajiannya
- 7) Bagaimana hubungannya dengan rekan seorganisasinya
- 8) Mobilitas kerja
- 9) Hubungan social yang tercipta di organisasi

- 10) Pengalaman bergabung

4) Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2011) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien. Menurut (Siagian, 2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

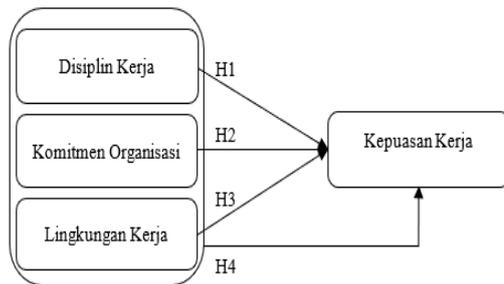
Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut (Ishak & Tanjung, 2013) manfaat lingkungan kerja antara lain :

- 1) Menciptakan gairah kerja sehingga prestasi dan produktivitas karyawan dapat meningkat.
- 2) Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai standar kerja dan dalam jangka waktu yang ditentukan.
- 3) Tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan karena setiap individu karyawan dapat saling mengawasi demi tercapainya prestasi kerja.
- 4) Menciptakan semangat kerja yang tinggi.
- 5) Membuat suasana hati karyawan bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja yang baik.
- 6) Terjalin komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan sehingga dapat terhindar dari konflik berkepanjangan.
- 7) Membantu ciptakan visi dan misi serta tujuan yang sama dalam aktivitas/kegiatan mengembangkan dan memajukan perusahaan.
- 8) Menghindari kecelakaan kerja dan meningkatkan profit.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian teori diatas, maka dapat digambarkan bagan sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
Sumber : Diolah Oleh Penulis

Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Berdasarkan landasan teoritis yang digunakan penelitian yang relevan dan kerangka berpikir yang telah diuraikan penelitian perumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- H1: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pada CV. Pintu Mas Bogor
- H2: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pada CV. Pintu Mas Bogor
- H3: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pada CV. Pintu Mas Bogor
- H4: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan Pada CV. Pintu Mas Bogor

3) METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Penelitian Deskriptif, yaitu meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu system pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini untuk membuat gambaran sistematis mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan fenomena. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik survey, yaitu menganalisis keterangan-keterangan baik tentang social, ekonomi maupun politik dari suatu kelompok atau daerah.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2012) mengemukakan bahwa populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi keseluruhan karakteristik yang dimiliki subyek dan obyek. Populasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada CV. Pintu Mas Bogor yang berjumlah 57 orang.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2012) mengemukakan bahwa sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, yang menjadi sampel adalah seluruh populasi karyawan pada CV. Pintu Mas Bogor yang berjumlah 57 orang.

Rancangan Analisis

Metode analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2013) hasil uji validitas dikatakan valid apabila nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 sedangkan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa item pernyataan tersebut tidak valid.

Pengujian validitas data diuji dengan korelasi *Product Moment (Pearson)* .

Kriteria Uji :

r hitung $>$ r tabel. Maka butir pertanyaan Valid
 r hitung $<$ r tabel. Maka butir pertanyaan tidak Valid

Rumus dalam uji validitas instrument yaitu :

$$r = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[(n \sum X^2) - (\sum X^2)(n \sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi suatu butir/item

X = Jumlah nilai/skor dari setiap butir/item

Y = Jumlah nilai total yang diperoleh individu

n = Jumlah responden

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran dalam pendekatan ini adalah konsisten diantara butir-butir pertanyaan atau pernyataan dalam suatu instrument. Reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*.

Berikut ini rumus koefisien Realibilitas dengan menggunakan Cronbach's Alpha :

$$\alpha_{it} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S^2_i}{s^2_t} \right)$$

Keterangan :

α_{it} = Koefisien Reliabilitas Intrumen

k = Banyaknya butir

S^2_i = Varian butir/item

S^2_t = Varian Total

Kaidah keputusannya jika nilai *Alpha Cronbach* > 0,60

2. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model variabel dependen, independent atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Dalam penelitian ini akan digunakan uji normalitas dengan menunjukkan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikan alpha (α) = 5%

2) Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan menganalisis nilai *tolerance* serta *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai VIF > , maka model terbebas dari multikolinearitas.

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya.

Hal ini sering ditemukan pada data time series. Ada beberapa formula yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi, yakni uji Durbin-Watson (DW Test), uji Lagrange Multiplier (LM Test), uji Statistics Q : Box-Pierce dan Ljung Box, dan Run Test (Ghozali, 2013)

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara mendeteksi Heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatterplots of residual*.

3. Analisis Data Kuantitatif

a) Analisis Koefisien Korelasi

1) Analisis Koefisien Korelasi Parsial

Korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negative, sedangkan kuatnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

Rumus Koefisien Korelasi *Parsial* yaitu :

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi sederhana antara variabel X dengan Y

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

n = Jumlah sampel

2) Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Menurut (Sugiyono, 2012) "koefisien korelasi linear berganda merupakan nilai untuk mengukur kuatnya hubungan antara variabel bebas yang lebih dari satu terhadap variabel terikat.

Rumus Koefisien Korelasi Berganda, yaitu :

$$R_{YX_1X_2X_3} = \frac{r^2 yx_1 + r^2 yx_2 + r^2 yx_3 - 2(r yx_1)(r yx_2)(r yx_3)}{\sqrt{1 - r^2 x_1 x_2}}$$

Keterangan :

$R_{YX_1X_2X_3}$ = Koefisien korelasi ganda antara variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y

ryx_1 = Koefisien korelasi X_1 terhadap Y

ryx_2 = Koefisien korelasi X_2 terhadap Y

ryx_3 = Koefisien korelasi X_3 terhadap Y

b) Koefisien Penentu (Determinan)

1) Koefisien Determinan Berganda

Koefisien determinan (R^2) merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran mengetahui kemampuan masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

Berikut ini rumus dari koefisien determinasi Bersama-sama sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{N(a\sum Y + b_1\sum X_1Y + b_2\sum X_2Y + b_3\sum X_3Y)(\sum Y)^2}{N\sum Y - \sum Y^2}$$

4. Uji Hipotesis

a) Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistic “t” yaitu menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent (X) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y).

Rumus untuk mencari t hitung yaitu :

$$t_0 = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t_0 = t uji

R = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Responde

b) Uji Signifikan ANOVA (Uji Statistik F)

Uji statistic F yaitu menunjukkan apakah semua variabel independent atau bebas (X) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara Bersama-sama terhadap variabel independent (Y).

Rumus untuk uji statistic F yaitu :

$$F_0 = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan :

F = F hitung

R^2 = Koefisien Determinan

K = Jumlah Variabel Dependen

n = Jumlah Sampel

Formulasi Hipotesis :

- Jika F hitung > F tabel, maka H_{0a} diterima H_0 ditolak.
- Jika F hitung < F tabel, maka H_{0a} ditolak H_0 diterima.

4. PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Analisis Data Kuantitatif

a. Koefisien Korelasi Parsial

Berdasarkan pengolahan data dengan SPSS 20.0 for Windows diperoleh data sebagai berikut

Tabel 1. Uji Koefisien Korelasi Parsial Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Correlations			Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja
Control Variables				
Komitmen Organisasi & Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	Correlation	1.000	.168
		Significance (2-tailed)	.	.221
		Df	0	53
Komitmen Organisasi & Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Correlation	.168	1.000
		Significance (2-tailed)	.221	.
		Df	53	0

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 20.0

Koefisien korelasi antara disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,168 dengan kondisi komitmen organisasi dan lingkungan kerja dianggap tetap. Hubungan disiplin kerja dengan kepuasan kerja karyawan adalah sangat lemah dan positif. Jika disiplin kerja karyawan meningkat, maka kepuasan kerja karyawan meningkat. Demikian sebaliknya jika disiplin kerja menurun, maka kepuasan kerja karyawan menurun.

Tabel 2. Uji Koefisien Korelasi Parsial Variabel Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Correlations			Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja
Control Variables				
Disiplin Kerja & Lingkungan Kerja	Komitmen Organisasi	Correlation	1.000	.390
		Significance (2-tailed)	.	.003
		Df	0	53
Disiplin Kerja & Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Correlation	.390	1.000
		Significance (2-tailed)	.003	.
		Df	53	0

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 20.0

Koefisien korelasi antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,390 dengan kondisi disiplin kerja dan lingkungan kerja dianggap tetap. Hubungan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan adalah lemah dan positif. Jika komitmen organisasi meningkat, maka kepuasan kerja karyawan meningkat. Demikian sebaliknya jika komitmen organisasi menurun, maka kepuasan kerja karyawan menurun.

Tabel 3. Uji Koefisien Korelasi Parsial Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Correlations			Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
Control Variables				
Disiplin Kerja & Komitmen Organisasi	Lingkungan Kerja	Correlation	1.000	.469
		Significance (2-tailed)	.	.000
		Df	0	53
Disiplin Kerja & Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja	Correlation	.469	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		Df	53	0

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 20.0

Koefisien korelasi antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,469 dengan kondisi disiplin kerja dan komitmen organisasi dianggap tetap. Hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja

karyawan adalah cukup baik dan positif. Jika lingkungan kerja meningkat, maka kepuasan kerja karyawan meningkat. Demikian sebaliknya jika lingkungan kerja menurun, maka kepuasan kerja karyawan menurun.

b. Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi berganda merupakan nilai untuk mengukur seberapa besar dan kuat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4. Model Summary Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dengan Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.586	.562	2.516

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja
Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinan (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,562. Hal ini berarti disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi pada kepuasan kerja karyawan sebesar 56,2% sedangkan sisanya 43,8% merupakan kontribusi variabel lainnya yang tidak diteliti seperti motivasi, komunikasi dan kepemimpinan.

c. Analisis Regresi Berganda

Tabel 5. Coefficient Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dengan Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	8.424	5.098			1.652	.104
Disiplin Kerja	.160	.129	.141	.1238	1.238	.221
Komitmen Organisasi	.346	.112	.336	3.080	3.080	.003
Lingkungan Kerja	.493	.127	.433	3.870	3.870	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 20.0

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa persamaan regresinya yang diperoleh dari hasil analisis yaitu : $\hat{Y} = 8,424 + 0,160 X_1 + 0,346 X_2 + 0,493 X_3$

Persamaan tersebut diatas mempunyai arti:

1. Koefisien Konstanta = 8,424 menyatakan bahwa jika Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja dianggap konstan, maka Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 8,424.

2. Koefisien Regresi berganda Disiplin Kerja sebesar 0,160, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan dan penambahan satu nilai maka Kepuasan Kerja Karyawan naik sebesar 0,160. Dimana variabel Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja dianggap tetap.
3. Koefisien Regresi berganda Komitmen Organisasi sebesar 0,346, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan dan penambahan satu nilai maka Kepuasan Kerja Karyawan naik sebesar 0,346. Dimana variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dianggap tetap.
4. Koefisien regresi berganda Lingkungan Kerja sebesar 0,493, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan dan penambahan satu nilai maka Kepuasan Kerja Karyawan naik sebesar 0,493. Dimana variabel Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi dianggap tetap.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (tabel 5)

1) Disiplin Kerja

Disiplin kerja menghasilkan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,221 yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Nilai hasil t-hitung $<$ t-tabel (1,238 $<$ 1,674). Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Berarti Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pada CV. Pintu Mas Bogor. Seluruh karyawan sudah menerapkan disiplin dengan baik, namun dalam hal ini berarti tinggi rendahnya kepuasan kerja bukan karena faktor disiplin kerja. Apapun kondisi kerja yang terjadi pada karyawan CV. Pintu Mas Bogor sudah terbiasa melakukan aktivitas kerja sesuai peraturan kerja yang diterapkan.

2) Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menghasilkan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Sedangkan hasil t-hitung $>$ t-tabel (3,080 $>$ 1,674). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

3) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menghasilkan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Sedangkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan didapat notasi ($3,870 > 1,674$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

a) Uji Statistik F (Anova Test)

Tabel 6. Uji F Variabel Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dengan Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	474.524	3	158.175	24.997	.000 ^b
Residual	335.371	53	6.328		
Total	809.895	56			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 20.0

Dari hasil Uji Anova atau F test pada tabel diatas di dapat nilai F -hitung sebesar 24,997 dan nilai F -tabel dengan tingkat keyakinan 95% diperoleh hasil F -tabel 2,779, maka dapat dikatakan bahwa F -hitung $>$ F -tabel ($24,997 > 2,779$). Dari tabel di atas diperoleh probabilitas (tingkat signifikansi) 0,000. Oleh karena itu probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dari hasil yang diperoleh dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja karyawan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. KESIMPULAN

1. Disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini seluruh karyawan sudah menerapkan disiplin dengan baik, tinggi rendahnya kepuasan kerja bukan karena faktor disiplin kerja..
2. Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Edisi S). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Husein, U. (2008). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (Edisi 5). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ishak, A., & Tanjung, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans. (2005). *Perilaku Organisasi* (Edisi 10). Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Edisi 7). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Newstrom, J. W. (2011). *Organizational Behavior*. Newyork-America: McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P. (2015). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Cetakan ke). Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.