

## ***Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo***

*(Effect of Work Environment and Work Discipline on the Performance of Employees Through Employee Satisfaction PT . PLN ( Persero ) Area Situbondo)*

Dadan Danu Wardana Rahmad, Markus Apriono, Ema Desia Prajitiastari  
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember (UNEJ)  
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121  
E-mail: kavanaijo@gmail.com

### **Abstrak**

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian penjelasan (explanatory research). Penelitian ini dilakukan di PLN Area Situbondo. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo yang berjumlah 45 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi sehingga sampling yang digunakan adalah jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner sementara analisis data yang digunakan adalah path analisis dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan.

Kata kunci: Disiplin kerja, Kepuasan, Kinerja, Lingkungan kerja

### **Abstract**

This article aims to investigate the influence of Environmental Effects of Work and Work Discipline on Employee Performance Through Employee Satisfaction. This research is categorized as research explanations (explanatory research). This research was conducted in PLN Area Situbondo. The population in this study were employees of PT. PLN (Persero) Area Situbondo totaling 45 people. The amount of sample in this study were all members of the population so that sampling is saturated. Data were collected using a questionnaire while data analysis used is Path analysis and t test. The results of this study indicate that the working environment have a significant effect on employee job satisfaction. Labor discipline significant effect on employee job satisfaction. The working environment have a significant effect on employee performance. Labor Discipline significantly influence employee performance. Job satisfaction have a significant effect on the performance of the employee. Thus it can be stated that the Working Environment and Work Discipline influence on Performance Through Employee Satisfaction

*Keywords: Discipline of Work, Performance, Satisfaction, Work Environment*

### **Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan maupun organisasi karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka prestasi atau tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya akan baik, begitu sebaliknya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut dapat berupa masalah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Ahyari (1999:124)

lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. 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 nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Siagian (2005:305) berpendapat bahwa : "Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai

yang lainnya". Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Selain lingkungan kerja dan disiplin kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, kepuasan kerja karyawan juga harus diperhatikan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja (job satisfaction) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Situbondo merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk Perusahaan Perseroan (Persero) yang berkewajiban untuk menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum atau masyarakat. Untuk menghadapi era globalisasi yang ketat akan persaingan, setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

PT. PLN (Persero) Area Situbondo juga memberikan dan menyediakan lingkungan kerja yang sesuai untuk karyawannya didalam bekerja, lingkungan kerja yang ada di PT. PLN (Persero) Area Situbondo, perusahaan memberikan ruangan khusus bagi para manajernya dan memberikan ruangan yang layak bagi karyawan sumber daya manusia dalam bekerja. Lingkungan kerja yang ada di PT. PLN (Persero) Area Situbondo, ruangan sebagai tempat kerja karyawan difasilitasi oleh berbagai komputer, printer, AC yang menjaga suhu didalam ruangan, pencahayaan yang mencukupi bagi karyawan dalam bekerja, dan pewarnaan ruangan dengan pewarnaan yang cerah yang akan menjadikan karyawan nyaman dan lebih efektif didalam bekerja. PT. PLN (Persero) Area Situbondo juga menerapkan program 5R, yaitu Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin. Sebuah program baru yang dijalankan dan diterapkan secara bertahap, agar karyawan yang bekerja lebih efektif dan efisien didalam melaksanakan tugasnya.

Disiplin kerja yang terjadi pada kantor PT. PLN (Persero) Area Situbondo adalah kurang tauhan pegawai tentang peraturan, prosedur, dan akan kebijakan yang ada merupakan penyebab terjadinya tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan mengupload tugas karyawan disitus PT. PLN (Persero) Area Situbondo. Karyawan akan mengetahui tugasnya dengan cara melihat disitus PT. PLN (Persero) Area Situbondo. Apabila karyawan kurang mengerti dengan tugasnya maka karyawan dapat berdiskusi dengan atasan secara langsung dan tidak langsung.

Dalam menjamin ketersediaan listrik bagi masyarakat Situbondo, PT. PLN (Persero) Area Situbondo menerapkan komunikasi yang bersifat formal dan informal bagi seluruh karyawan yang berkerja secara tim. Komunikasi yang bersifat formal, umumnya dilakukan setiap hari pada pukul 07.00 WIB sampai dengan 08.00 WIB, yang dibahas didalam rapat sebagai komunikasi formal dari sebuah badan, yaitu membahas rencana kerja yang akan dilakukan dan membahas pelayanan serta operasional yang ada didalam perusahaan. Rapat formal juga dilakukan pada saat akan berakhirnya jam kerja, yaitu dimulai pada pukul 15.00 WIB sampai dengan 15.30 WIB, dalam rapat ini pembahasan yang ada adalah mengenai pelayanan dan evaluasi operasional kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah dalam artikel ini adalah adanya Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.

Berdasarkan pada rumusan masalah maka tujuan dari artikel ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.

## Metode Penelitian

### Rancangan atau Desain Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2013:12). Penelitian merupakan suatu

kegiatan yang ditujukan untuk memperoleh jawaban atau penjelasan mengenai sesuatu yang diamati. Penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*).

### Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer. Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Teknik untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner. Pembagian kuesioner berupa pertanyaan tertutup diberikan kepada konsumen yang dijadikan sampel guna memperoleh tanggapan/penilaian.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo yang berjumlah 45 orang. Sampel penelitian ini adalah seluruh anggota populasi. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh.

### Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Path analisis. Analisis jalur path merupakan bagian analisis regresi untuk menganalisis hubungan antar variabel, dimana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau dua perantara (Sarwono, 2006:147). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji T.

## Hasil Penelitian

### Karakteristik Responden

Umur

**Tabel 1 Distribusi Frekuensi Umur Responden**

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
15-31 tahun	11	24.4
32-48 tahun	22	48,9
49-65 tahun	12	26.7
Jumlah	45	100

Sumber: Data primer diolah tahun 2016.

Pendidikan

**Tabel 2 Distribusi frekuensi Pendidikan Responden**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA (sederajat)	5	11.1
Diploma	31	68.9
Sarjana	9	20.0
Jumlah	45	100.0

Sumber: Data primer diolah tahun 2016.

Masa kerja

**Tabel 3 Distribusi frekuensi Masa Kerja Responden**

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
2-5 tahun	6	13.3
6-9 Tahun	14	31.1

Artikel Ilmiah Mahasiswa

10-12 tahun	25	55.6
Jumlah	45	100.0

Sumber: Data primer diolah tahun 2016.

### Pengujian Instrumen

#### Uji validitas

**Tabel 4 Validitas Instrumen**

Item	Rtabel	Rhitung	Keterangan
Item 1	0.2940	0.425	Valid
Item 2	0.2940	0.406	Valid
Item 3	0.2940	0.432	Valid
Item 4	0.2940	0.446	Valid
Item 5	0.2940	0.397	Valid
Item 6	0.2940	0.473	Valid
Item 7	0.2940	0.438	Valid
Item 8	0.2940	0.362	Valid
Item 9	0.2940	0.610	Valid
Item 10	0.2940	0.510	Valid
Item 11	0.2940	0.413	Valid
Item 12	0.2940	0.670	Valid
Item 13	0.2940	0.364	Valid
Item 14	0.2940	0.400	Valid
Item 15	0.2940	0.364	Valid
Item 16	0.2940	0.380	Valid
Item 17	0.2940	0.462	Valid
Item 18	0.2940	0.385	Valid
Item 19	0.2940	0.396	Valid
Item 20	0.2940	0.433	Valid
Item 21	0.2940	0.378	Valid
Item 22	0.2940	0.460	Valid
Item 23	0.2940	0.379	Valid
Item 24	0.2940	0.449	Valid
Item 25	0.2940	0.456	Valid
Item 26	0.2940	0.516	Valid
Item 27	0.2940	0.372	Valid
Item 28	0.2940	0.383	Valid
Item 29	0.2940	0.387	Valid
Item 30	0.2940	0.509	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2016.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai rhitung > r tabel, dengan demikian setiap item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

Sumber: Data primer diolah tahun 2016.

**Uji Reliabilitas**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai  $\alpha > r_{tabel}$  ( $0.890 > 0.70$ ) sehingga instrumen pada penelitian ini adalah reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Adapun hasil pengujian yaitu persamaan I ( $0.084 > 0,05$ ), persamaan II ( $0.408 > 0,05$ ), sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

**Persamaan 1**

**Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas**

Pengujian	Variabel	TOL	Nilai VIF	Keterangan
Z	X1	0.392	2.551	Tidak Multikolinieritas
	X2	0.392	2.551	Tidak Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah tahun 2016.

**Persamaan 2**

**Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas**

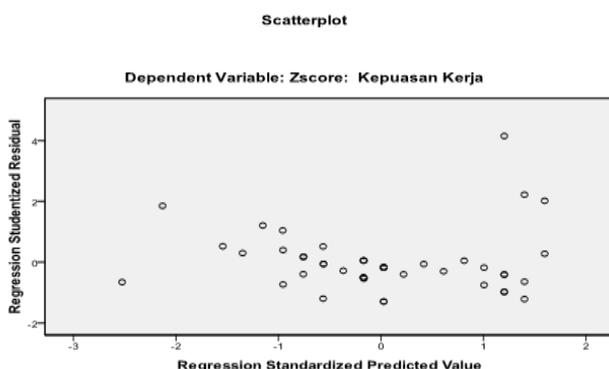
Pengujian	Variabel	TOL	Nilai VIF	Keterangan
Y	X1	0.346	2.891	Tidak Multikolinieritas
	X2	0.337	2.966	Tidak Multikolinieritas
	Z	0.427	2.342	Tidak Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah tahun 2016.

Data di atas menunjukkan bahwa nilai VIF  $< 10$ , sementara nilai *Tolerance* berada diantara 0.10-10, artinya antara variabel dalam penelitian ini tidak memiliki masalah multikolinearitas.

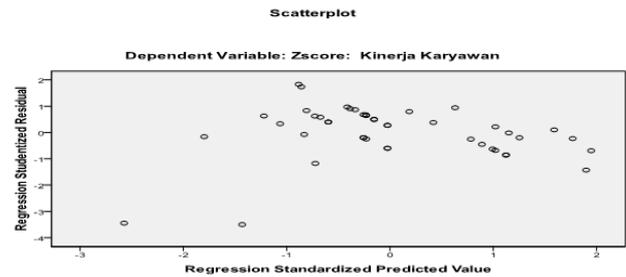
**Uji Heteroskedastisitas**

**Persamaan 1**



Gambar 1 Uji Heterokedastisitas persamaan I

**Persamaan 2**



Gambar 2 Uji Heterokedastisitas persamaan II

Sumber: Data primer diolah tahun 2016.

Berdasarkan Grafik Scatter pada persamaan I dan II, jelas bahwa tidak ada pola tertentu karena titik meyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas atau  $H_0$  diterima.

**Data Penelitian**

Berikut adalah hasil dari deskripsi statistik variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja, kepuasan pada Tabel 8.

**Tabel 7 Hasil Analisis Deskripsi Statistik Variabel**

Item Variabel	Rata – Rata Jawaban Responden %				
	SS	S	TS	STS	Total %
X1	29.4	59.4	11.1	0	100
X2	56.7	41.7	1.7	0	
Y	2.7	57.1	40.2	0	100
Z	61.7	35.8	2.5	0	100

Sumber: Data primer diolah tahun 2016.

Tabel 7 menunjukan bahwa karyawan setuju dengan lingkungan kerja, sangat setuju dengan disiplin kerja, setuju dengan kinerja, dan sangat setuju dengan kepuasan kerja.

**Analisis Jalur (Path Analysis)**

Pada bagian ini menguraikan tiap-tiap jalur pada bagian model dengan menggunakan analisis jalur (Path Analysis). Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo. Dengan mengetahui signifikan atau tidaknya tiap-tiap jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Masing-masing jalur yang diuji mewakili hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Nilai koefisien jalur dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 8 Hasil Analisis Jalur**

Variabel	Variabel	$\beta$	t hitung	Sig.	Keterangan
Z	X1	0.381	2.366	0.023	Signifikan
	X2	0.421	2.615	0.012	Signifikan
	X1	0.289	2.211	0.033	Signifikan
Y	X2	0.422	3.187	0.003	Signifikan
	Z	0.243	2.063	0.046	Signifikan

Sumber: Data primer diolah tahun 2016.

Tabel 8 menunjukkan bahwa dari hasil tersebut menunjukkan dari masing – masing variabel berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

### Pembahasan

#### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo. Menurut Sukanto dan Indriyo dalam Khoiriyah (2009:24) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Ada perbedaan yang penting antara perasaan ini dengan dua unsur lainnya dari sikap pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian Satrio Basuki (2011) menunjukkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember.

Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sebaliknya karyawan yang tidak terpuaskan oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan nampak memiliki sikap negatif yang mencerminkan kurangnya komitmen mereka terhadap perusahaan seperti sering mangkir, produktivitasnya rendah, perpindahan karyawan, tingginya tingkat kerusakan, timbulnya kegelisahan serta terjadinya tuntutan-tuntutan yang berakhir dengan mogok kerja.

#### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo

Berdasarkan hasil penelitian secara statistik menunjukkan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap kepuasan karyawan. Menurut Grant (2006:166), beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja,

kesejahteraan merupakan faktor yang dapat dipenuhi oleh pihak perusahaan terhadap karyawannya, selanjutnya akan memberikan kepuasan dan kecintaan terhadap perusahaan. Apabila kecintaan pekerja semakin baik terhadap pekejaannya, maka disiplin itu perlu seimbang, yaitu salah satunya adalah tingkat kesejahteraan, apabila kebutuhan tersebut telah terpenuhi maka karyawan dapat hidup layak, dengan kelayakan hidup ini karyawan akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas, dan ketenangan diharapkan lebih menambah disiplin.

Berdasarkan hasil penelitian Isnan Masyjui (2005) menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan.

Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Terkadang kekurangtahuan pegawai tentang peraturan, prosedur, dan akan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Disiplin harus ditegakan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat, dengan begitu hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar. Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh kepribadian seseorang.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori Nitisemito, (2000:183) bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, nyaman.

Berdasarkan hasil penelitian Satrio Basuki (2011) menunjukkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember.

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawannya untuk dapat terus berkarya dan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi dari karyawan tersebut, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga waktu kerja yang ada akan dipergunakan secara efektif dan efisien. Lingkungan kerja mencakup hal-hal pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, kebisingan, ruang gerak serta mencakup hubungan kerja yang terbentuk antar sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2013:193), menyatakan bahwa kediplisan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan hasil penelitian Isnan Masyjui (2005) menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan.

Perilaku disiplin pegawai pada dasarnya tidak hanya terbatas pada aturan-aturan perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, melainkan juga berhubungan dengan nilai dan norma perilaku tertib dalam kehidupan berkelompok ataupun bermasyarakat pada umumnya. Oleh karenanya perilaku disiplin pegawai tidak hanya tercermin dalam melaksanakan pekerjaan kedinasan semata-mata, melainkan implementasinya dapat dilihat dari sikap keteladanannya dalam kehidupan bermasyarakat. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang di sebabkan oleh ketidakhati-hatian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan penafsiran.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan, (2003:203) seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan

kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Dengan kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai para karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai.

Berdasarkan hasil penelitian Satrio Basuki (2011) menunjukkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember.

Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi. Semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan ressa tenang, dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan motivasi yang tinggi pula. Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan penarikan atau penghindaran diri dari situasi situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis. Kepuasan kerja yang tinggi sangat memungkinkan untuk mendorong terwujudnya tujuan perusahaan. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran perusahaan segera maupun secara perlahan. Dengan demikian Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sekumpulan perasaan individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya, apakah menyenangkan, tidak menyenangkan, puas, tidak puas, suka atau tidak suka. Untuk lebih memahami tentang pengertian kepuasan kerja.

## **Kesimpulan dan Keterbatasan**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap Kinerja karyawan (Y).
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti Disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap Kepuasan Kerja (Z).
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti Lingkungan Kerja

( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap Kepuasan Kerja (Z).

5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan (nyata) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Keterbatasan

Pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu: Penelitian ini tidak digeneralisasikan pada instansi karena memungkinkan memiliki hasil yang berbeda. Terbatasnya waktu penelitian sehingga dalam pengumpulan atau pengisian kuesioner tidak maksimal.

### Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih pada berbagai pihak yang membantu kesempurnaan penulisan ini. Dosen pembimbing skripsi bapak Drs. Markus Apriono M.M dan ibu Ema Desia Prajitiasari S.E, M.M. Terima kasih kepada PLN Area Situbondo yang telah memberikan kesempatan melakukan penelitian, Responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi keusioner.

### Daftar Pustaka

- Ahyari, Agus, 2000. **Manajemen Operasi Sistem Produksi**. BPFE: Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2013. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik**. Rineka Cipta, Jakarta.
- Alex S.Nitisemito, 2000. **Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3**. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2003. **Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah**. PT Toko Gunung Agung: Jakarta
- Hasibuan, Malayu, 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara: Jakarta.
- Isnan Masyjui, 2005. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan*. Jurnal. Under Graduates thesis, Universitas Negeri Semarang.
- Jonathan, Sarwono, 2006. **Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif**. Graha Ilmu:Yogyakarta.
- Khoiriyah, Lilik, 2009. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*, (online), <http://id.pdfsb.com/> diakses pada 6 Desember 2015.
- Stewart, Grant, 2006. **Sukses Manajemen Penjualan**. Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Siagian, P. Sondang, 2005. **Fungsi-fungsi Manajemen**. Penerbit Bumi. Aksara: Jakarta.