

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT TARUNA SEJAHTERA UNGARAN

Maftri Yuliana¹⁾, Leonardo Budi H²⁾, Edward Gagah P.T.³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

^{2), 3)} Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAKSI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BMT Taruna Sejahtera yang berjumlah 150 orang dan sampel yang digunakan 35 responden.

Penelitian ini dilakukan menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner, wawancara, dan observasi. Analisis data menggunakan analisis uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F dan Koefisien Determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = -1,145 + 0,350 X_1 + 0,373 X_2 + 0,347 X_3$. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi $0,019 < \alpha (0,05)$. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi $0,020 < \alpha (0,05)$. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi $0,045 < \alpha (0,05)$.

Disarankan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan diharapkan meningkatkan lingkungan kerja karyawan agar semakin merasa nyaman, meningkatkan disiplin kerja dalam setiap menyelesaikan pekerjaan, memberikan rasa puas karyawan dengan selalu memberikan penghargaan di setiap karyawan berprestasi.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja.

ABSTRACT

Objective of this research is to identify the influence of work environment, work discipline, and job satisfaction partially and simultaneously to employee's performance at BMT Taruna Sejahtera Ungaran. Population of this research was all employees at BMT Taruna Sejahtera as many as 150 people and sample used was 35 respondents.

This research was done using data collecting technique with questionnaire, interview, and observation. Data analysis used validity test, reliability test, and multiple regression analysis. Hypothesis test used t- test, F-test, and determination coefficient.

Result of this research shows that regression equation obtained is $Y = -1.145 + 0.350X_1 + 0.373X_2 + 0.347X_3$. Result of analysis indicates that work environment have positive and significant influence to performance with p-value $0.019 < \alpha (0.05)$. Work discipline have positive and significant influence to performance with p-value $0.020 < \alpha (0.05)$. Job satisfaction have positive and significant influence to performance with p-value $0.045 < \alpha (0.05)$.

It's suggested that to increase employee performance, company is expected to increase work environment of employee so that the employee feels comfortable, increase work discipline in every finalizing work, give satisfying for employee by giving appreciation in every achievement employee.

Keywords: work environment, work discipline, job satisfaction, and performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh organisasi untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan agar karyawan memiliki sifat dan perilaku yang mampu memberikan pelayanan dan pengayoman serta memberikan kesejahteraan lahir batin bagi masyarakat (Susilaningsih, 2008 : 3).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan juga sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Menurut Sedamaryanti (2009:21) Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitu pula sebaliknya

apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan (Sedarmayanti. 2009).

Kemudian, kedisiplinan juga berperan penting bagi organisasi, sebab dari sinilah ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi harus dijalankan agar pekerjaan bisa dilakukan secara efektif. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Di dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Susilaningih, 2008 : 3). Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang, dan senang menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggungjawabnya (Suprayitno, 2007: 24).

Selain kedua faktor tersebut yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja adapula faktor yang tidak kalah penting untuk diperhatikan yaitu mengenai kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Susilo Martoyo (1992: 115), pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan/pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Di dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menjalankan aktifitas perusahaan. Sehingga perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia yang lebih baik dan memiliki kinerja

yang sangat handal. Berdasarkan observasi di BMT TARUNA SEJAHTERA UNGARAN, untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik, perusahaan selalu melihat beberapa faktor: diantaranya faktor lingkungan kerja, disiplin para pekerja, dan kepuasan pekerja. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Ada berbagai hal dilakukan guna meningkatkan kemampuan karyawan, dengan harapan bahwa dengan adanya karyawan yang dapat bekerja dengan maksimal akan membuat perusahaan mudah untuk mencapai kinerja yang maksimal dan mengimplementasikan strategi perusahaan dengan baik pula.

Oleh karena itu dalam penulisan ini penelitian dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. Sehingga judul yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran”.

Rumusan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Taruna Sejahtera Ungaran?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Taruna Sejahtera Ungaran?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Taruna Sejahtera Ungaran?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di BMT Taruna Sejahtera Ungaran?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Taruna Sejahtera Ungaran.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Taruna Sejahtera Ungaran.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kerja
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di BMT Taruna Sejahtera Ungaran.

Kegunaan Penelitian

Sedangkan kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Dengan adanya pembuatan skripsi ini dapat menambah pengetahuan serta wawasan penulis. Dengan melakukan penelitian dan observasi di BMT Taruna Sejahtera Ungaran penulis bisa mengerti arti pengaruh dari lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja untuk karyawannya.

2. Bagi Perusahaan

Harapan penulis penelitian ini dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Dengan begitu perusahaan bisa mempertimbangkan dalam mencari karyawan yang akan memberikan kinerja yang lebih baik.

3. Bagi Universitas Pandanaran Semarang

Diharapkan menjadi bahan bacaan yang bisa memberikan gambaran mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja seorang karyawan sangat penting bagi perusahaan.

TELAAH PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Sedarmayati (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.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Menurut Sedarmayanti (2009:31) 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. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Disiplin Kerja

Menurut Fathoni (2006) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Berdasarkan pendapat tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap

peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Kepuasan Kerja

Kerja Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Menurut Robbins (2003:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan Handoko (2000:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Mangkunegara (2005:117) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover* mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan *turnover* yang rendah, dan sebaliknya jika karyawan banyak yang merasa tidak puas maka *turnover* karyawan tinggi.

Kinerja

Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Menurut Moeherriono (2012) kinerja atau *reformance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program

kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi-misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67) bahwa kinerja (*prestasi kerja*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Handoko (2001:193) yaitu faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya.

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad 2001:49) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

a. Faktor Individual

Meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.

b. Faktor Situasional

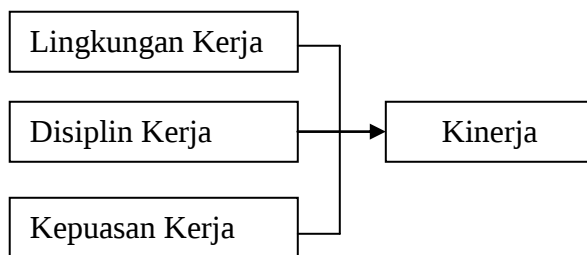
1. Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).

2. Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan

lingkungan sosial. Faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya (Handoko, 2001:193).

Menurut Siagian (2010: 12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Kerangka Pemikiran



METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran yang berjumlah 150 orang. Sampel diambil menggunakan teknik atau metode *purposive sampling*. Jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 35 orang.

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebasnya meliputi Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan kepuasan Kerja (X3). Sedangkan Variabel terikat (*dependent*) adalah Kinerja Karyawan (Y).

Pengumpulan Data dan Analisa Data

Data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang berupa jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan. Sedangkan sumber data berasal dari skor total yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang telah dikirim kepada internal auditor atau karyawan yang bekerja di Koperasi Jasa Keuangan Syariah. Kuesioner

sebelumnya, telah diuji coba dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

Data dalam penelitian ini diolah menggunakan SPSS, dan dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda, yang berisi uji t, uji F, dan analisis koefisien determinasi. Sebelumnya harus memenuhi prasyarat atau asumsi klasi diantaranya: data berdistribusi normal dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Indeks Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 1

Frekuensi jawaban variabel Lingkungan Kerja

Indikator	Jumlah skor	Nilai Indeks(%)	Ket
Lingkungan Kerja	568,6	81,22	Tinggi

Sumber: Lampiran Frekuensi jawaban

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai indeks Lingkungan Kerja sebesar 81,22% maka terdapat penilaian Lingkungan kerja oleh responden yang tinggi.

Indeks jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Tabel 2

Frekuensi jawaban variabel disiplin kerja

Indikator	Jumlah skor	Nilai Indeks(%)	Ket
Disiplin Kerja	390,15	78,11	Tinggi

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai indeks disiplin kerja sebesar 78,11% maka terdapat penilaian kinerja karyawan oleh responden yang tinggi.

Indeks jawaban responden terhadap kepuasan kerja

Tabel 4.3

Frekuensi jawaban variabel kepuasan kerja

Indikator	Jumlah skor	Nilai Indeks(%)	Ket
Kepuasan Kerja	302,4	75,6	Tinggi

Maka, berdasarkan tabel di atas penilaian responden terhadap kepuasan kerja

menunjukkan nilai indeks dengan interpretasi tinggi.

Indeks jawaban responden terhadap kinerja karyawan

Tabel 4
Frekuensi jawaban variabel kepuasan kerja

Indikator	Jumlah skor	Nilai Indeks(%)	Ket
Kinerja Karyawan	303,99	76	Tinggi

Maka, berdasarkan tabel di atas penilaian responden terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai indeks dengan interpretasi tinggi.

Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 5
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan kerja	.198	5.039
Disiplin kerja	.164	6.089
Kepuasan kerja	.145	6.912

Berdasarkan output di atas diketahui bahwa : nilai tolerance variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,198, disiplin kerja (X2) sebesar 0,164 dan kepuasan kerja (X3) sebesar 0,145 lebih besar dari 0,10 . Dan nilai VIF lingkungan kerja (X1) sebesar 5,039, disiplin kerja (X2) sebesar 6,089, kepuasan kerja (X3) sebesar 6,912 lebih kecil dari 10, sehingga disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas .

2. Uji Normalitas

Tabel 6 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.52518398
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.128
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.759
Asymp. Sig. (2-tailed)		.612

Berdasarkan output di atas , diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,612 lebih

besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7 Uji Glesjer
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.985	.600		1.640	.111
Lingkungan kerja	.116	.084	.542	1.386	.176
Disiplin kerja	-.034	.090	-.161	-.375	.710
Kepuasan kerja	-.072	.098	-.336	-.733	.469

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser, dapat dilihat bahwa sig. pada masing-masing variabel bernilai lebih dari 0.05 dan dapat dikatakan bahwa hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini.

Hasil Analisis Regresi

Tabel 8
Hasil Analisis regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	-1.145	1.012		-1.131
Lingkungan kerja	.350	.141	.320	2.473
Disiplin kerja	.373	.153	.348	2.446
Kepuasan kerja	.347	.166	.318	2.094

Berdasarkan perhitungan regresi linier sederhana yang ditunjukkan tabel di atas, maka persamaan garis regresi untuk hipotesis tersebut adalah

$$Y = -1,145 + 0,350 X_1 + 0,373 X_2 + 0,347 X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Semakin baik lingkungan kerja (X1) maka mengakibatkan semakin baik pula kinerja karyawan (Y) dengan asumsi disiplin kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) dianggap tetap.
- Semakin baik disiplin kerja (X2) maka mengakibatkan semakin baik pula kinerja karyawan (Y) dengan asumsi lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X3) dianggap tetap.

- c. Semakin baik kepuasan kerja (X3) maka mengakibatkan semakin baik pula kinerja karyawan (Y) dengan asumsi lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X3) dianggap tetap.

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Simultan

Tabel 9

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	687.081	3	229.027	89.769	.000 ^a
Residual	79.090	31	2.551		
Total	766.171	34			

Hasil dari tabel 4.9 uji F (ANOVA) diperoleh nilai sig. 0,000. Oleh karena nilai sig. $0,000 < \alpha$ (0,05) maka disimpulkan bawah terdapat pengaruh secara signifikan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran.

2. Uji Hipotesis Parsial

Tabel 10

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.145	1.012		1.131	.267
Lingkungan kerja	.350	.141	.320	2.473	.019
Disiplin kerja	.373	.153	.348	2.446	.020
Kepuasan kerja	.347	.166	.318	2.094	.045

Dari tabel 10 bahwa dapat diinterpretasikan sebagai berikut.

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari tabel 4.10 diperoleh nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,473 dengan nilai signifikansi 0,019. Oleh karena nilai signifikansi $0,019 < \alpha$ (0,05) maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BMT

Taruna Sejahtera Ungaran. Kemudian, dari nilai t hitung menunjukkan nilai positif yang merupakan pengaruh positif. Pengaruh positif artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap meningkatkan kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. Hal ini berarti bahwa Hipotesis 1 (H1) yang berbunyi “Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran” dapat diterima.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari tabel 4.10 diperoleh nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 2,446 dengan nilai signifikansi 0,020. Oleh karena nilai signifikansi $0,020 < \alpha$ (0,05) maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. Kemudian, dari nilai t hitung menunjukkan nilai positif yang merupakan pengaruh positif. Pengaruh positif artinya jika disiplin kerja ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap meningkatkan kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. Hal ini berarti bahwa Hipotesis 2 (H2) yang berbunyi “Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran” dapat diterima.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari tabel 4.10 diperoleh nilai t-hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2,094 dengan nilai signifikansi 0,049. Oleh karena nilai signifikansi $0,049 < \alpha$ (0,05) maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. Kemudian, dari nilai t hitung menunjukkan nilai positif yang merupakan pengaruh positif. Pengaruh positif artinya jika kepuasan kerja ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap

meningkatkan kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. Hal ini berarti bahwa Hipotesis 3 (H3) yang berbunyi “Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran” dapat diterima.

Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 19.0 di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.18

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 ^a	.897	.887	1.59728

Dari tabel di atas terlihat nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,887. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh sebesar 88,7% lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 11,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian telah disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. Pengaruhnya menunjukkan pengaruh positif, artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap meningkatkan kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran dengan nilai signifikan $0,019 < \alpha (0,05)$.

Hal ini karena lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan di sekitar tempat orang yang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Oleh karena itu lingkungan kerja sangat penting untuk menunjang agar seseorang bekerja dengan baik. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai

apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Hal ini sebagaimana dinyatakan oleh Sedarmayanti (2009) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Kemudian menurut Sastrohadiwiryo (2005: 177) mengartikan bahwa makna lingkungan kerja sangat berpengaruh besar terhadap efektifitas kerja dan orientasi. Oleh karenanya maka lingkungan kerja akan memberikan suasana baru bagi dirinya yang akan membawa pengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas dan pekerjaannya.

Bambang (1991: 122) juga mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu dari factor yang dapat mempengaruhi sebuah kinerja dari seorang pegawai. Maksudnya adalah seorang pegawai yang sedang bekerja pada lingkungan kerja dengan penuh dukungan kepadanya agar bekerja dengan secara optimal akan membuahkan hasil kinerja yang memuaskan atau baik, akan tetapi sebaliknya apabila seorang pegawai yang sedang bekerja pada lingkungan kerja yang dinilai tidak layak serta tidak penuh dukungan kepadanya agar bekerja dengan secara optimal akan membuahkan hasil kinerja pegawai tersebut tidak memuaskan (rendah) seperti pegawai jadi pemalas, sering tertidur dan hal buruk lainnya.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian telah disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. Pengaruhnya menunjukkan pengaruh positif, yang artinya jika disiplin kerja ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap meningkatkan kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. Sebaliknya jika disiplin kerja karyawan

memburuk maka akan berpengaruh terhadap memburuknya kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran dengan nilai signifikan $0,020 < \alpha (0,05)$.

Hal ini karena disiplin kerja merupakan hubungan kerja yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan, dan karyawan dengan pimpinan akan mempunyai pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja pegawai dan berujung pada meningkatnya kinerja yang baik.

Disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien. Dengan kata lain, pekerjaan yang efektif dan efisien merupakan indikasi dari membaiknya kinerja karyawan, dan hal ini dapat terwujud jika para pegawai memiliki disiplin kerja yang baik.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian telah disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran dengan nilai signifikan $0,045 < \alpha (0,05)$. Pengaruhnya menunjukkan pengaruh positif, yang artinya jika kepuasan kerja ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. Sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan memburuk maka akan berpengaruh terhadap memburuknya kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran.

Hal ini disebabkan karyawan yang merasakan kepuasan yang tinggi lebih produktif dibandingkan yang tidak puas, maka bila karyawan tidak puas akan menghasilkan kinerja yang rendah. Dengan adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik.

Kepuasan kerja menurut Susilo Martoyo (1992: 115), pada dasarnya

merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan/pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Koesmono (2005 : 117) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan, atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja (Susilo Martoyo, 1992).

Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

Hasil uji F disimpulkan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Hasil di atas diperkuat dengan hasil nilai koefisien determinasi *adjusted r square* sebesar 0,887 yang artinya lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 88,7% terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Emilia Noviani Asta Sari (2009) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian juga sesuai dengan apa yang dinyatakan oleh Siagian (2010: 12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran.
4. Terdapat pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja kerja karyawan

KETERBATASAN PENELITIAN

Dalam penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner disampaikan kepada responden melalui divisi umum di setiap kantor koperasi, sehingga responden tidak didampingi pada saat pengisian kuesioner. Peneliti tidak mengetahui apakah yang mengisi kuesioner benar-benar responden yang bersangkutan. Selain itu ada kemungkinan responden yang kurang memahami maksud dari pernyataan-pernyataan yang ada di dalam kuesioner akan memberikan jawaban yang kurang sesuai dengan maksud pernyataan kuesioner
2. Kuesioner hanya didistribusikan dalam satu perusahaan saja. Cakupan penelitian yang sempit menyebabkan hasil penelitian kurang dapat digeneralisasi.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Taruna Sejahtera sebagai berikut:

1. Bagi Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Taruna Sejahtera diharapkan selalu menerapkan kerukunan, kekompakan, kerjasama yang baik, jujur dan amanah agar selalu tercipta lingkungan kerja dan

disiplin kerja yang bagus sehingga mampu meningkatkan kepuasan kinerja karyawan.

2. Idealisme produk dan kinerja yang berdasarkan operasional Syariah Islam harus terus dipertahankan dalam Lembaga Keuangan Syariah, karena hal tersebut yang membedakannya dengan Lembaga Keuangan Konvensional.
3. Sampel dalam penelitian ini cakupannya sangat kurang, sehingga penelitian selanjutnya hendaknya dapat memperbanyak sampel dengan memperluas jumlah kantor perbankan syariah yang dijadikan objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Bandung: Rineka Cipta
- Bambang. 1991. *Peningkatan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Handoko.T.Hani.2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi. II.. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, S.P. Melayu, S.P., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Koesmono H, Teman. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi danKepuasan Kerja serta kinerja Karyawan Pada Sub Sektor IndustriPengolahan Kayu Ekspor di Jawa timur*. Disertasi. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Robbins, S dan Coulter, M. 2007. *Manajemen*. Edisi Kedelapan, Jakarta: PT Indeks.

Sedarmayanti. 2009. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.

Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA.

Susilaningsih, Nur.2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri)*. Surakarta: Jurnal STIE Surakarta.

Susilo Martoyo, 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPFE.