

JURNAL PENGARUH KONFLIK PERAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA DI DIPO SARANA PT KAI KUTOARJO

Sunarto

tonarto99@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan: (1) deskriptif konflik peran, disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja karyawan, (2) pengaruh konflik peran, disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja karyawan, (3) pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja karyawan, dan (4) pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan. (5) pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif. Subjek penelitian adalah karyawan daily check pada Dipo Sarana Kutoarjo dan objeknya adalah konflik peran, disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja karyawan. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Data dianalisis dengan analisis deskriptif dan regresi linear berganda. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa konflik peran, disiplin kerja, lingkungan kerja fisik adalah semua signifikan dan reliabel. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan koefisien determinasi 0,764, bahwa konflik peran, disiplin kerja, lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap dan kepuasan kerja karyawan sebesar 76,4 %, selebihnya di pengaruhi variabel lain.

Keywords: Konflik peran, Disiplin kerja, Lingkungan kerja fisik, dan Kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan dalam pencapaian tujuan. Meskipun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dan terselesaikan dengan baik. Menurut Umar (2010:37-38), kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Menurut (Handoko, 1988), Kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya.

Menurut wawancara pada beberapa pegawai di Dipo Sarana Kutoarjo, kepuasan kerja menurun karena manajemen kerja yang kurang baik yang mendukung pekerjaan yaitu kebutuhan akan kelengkapan untuk pengecekan seperti tatanan peralatan yang kurang tepat, penerangan, kebutuhan akan suku cadang dan kurangnya komunikasi diskripsi pekerjaan pada saat apel.

Menurut Veitzhal Rivai (2011) dapat dikategorikan menjadi tiga kelompok yaitu : (1) berdasarkan pelakunya; (2) berdasarkan penyebabnya; dan (3) berdasarkan akibatnya. Menurut pelakunya, konflik bisa bersifat internal atau eksternal bagi individu yang mengalaminya; sedangkan berdasarkan penyebab, konflik disebabkan karena mereka yang bertikai ingin memperoleh keuntungan sendiri atau karena timbulnya perbedaan pendapat, penilaian dan norma. Sementara itu berdasarkan akibatnya, konflik dapat bersifat baik atau buruk.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa pengawas, fenomena menunjukkan kepuasan kerja di Dipo Sarana Kutoarjo menurun karena pekerjaan yang kurang jelas

kedudukannya, yaitu pekerjaan mekanik yang merangkap administrasi, karena pegawai outsourcing yang biasa mengerjakan administrasi tidak di perpanjang sehingga pegawai merasa kurang puas karena tidak sesuai dengan pekerjaannya dan kurangnya pelatihan. Pada dasarnya yang pelatihan resmi yang di dapat dari perusahaan adalah pelatihan kerja mekanik, sehingga pada saat mengerjakan administrasi terkadang ada kesalahan pelaporan karena kekurangan pelatihan terhadap pegawai yang melakukan pekerjaan tersebut, dan untuk memperbaikinya menunggu pegawai yang mempunyai kompetensi pekerjaan tersebut.

Disiplin kerja menurut Wursanto dalam Wijayaningsih (2010:1) merupakan ketaatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dalam organisasi yang menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan bukan karena adanya paksaan. Berdasarkan wawancara dengan para pekerja, fenomena menunjukkan kepuasan kerja di Dipo Sarana Kutoarjo menurun dapat dilihat dengan adanya kebersamaan apel pagi yang kurang baik, tidak disiplin bekerja pada jam-jam produktif, sehingga mempengaruhi pegawai yang lain untuk melakukan hal yang sama, kurang nyaman dalam bekerja, dan kurangnya upaya pimpinan dalam melakukan pembinaan terhadap bawahannya tersebut. Selain itu ada beberapa pegawai tidak konsisten terhadap waktu kerja yang telah di tentukan, beberapa pegawai mendahului jam pulang yang ditentukan, dengan alasan karena mereka berfikir tidak ada lagi pekerjaan mendekati jam pulang tersebut.

Tatanan kunci-kunci yang berantakan padahal sudah di sediakan tempat tetapi tidak di letakan sesuai tempatnya, sehingga ketika membutuhkan pegawai lebih lama mengambilnya dan membuat lebih lama waktu pengecekan. Selain itu juga ada beberapa pegawai yang tidak mau membersihkan peralatan kerja setelah menggunakan.

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara dari para pegawai Dipo Sarana Kutoarjo, lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah tatanan peralatan yang berantakan dan tidak sesuai tempatnya, tempat kerja yang kotor dan licin, tata letak penerangan yang belum sesuai sasaran pekerjaan dan suku cadang yang kurang lengkap. Hal tersebut yang menimbulkan para pegawai kurang puas, nyaman sehingga mengganggu dalam menjalankan tugasnya. Tatanan peralatan yang berantakan dan tidak sesuai tempatnya, menyebabkan ketika pekerja butuh alat harus mencarinya dan membutuhkan waktu yang lumayan lama, menimbulkan rasa malas, dan tidak nyaman.

Berdasarkan pada latar belakang tersebut diatas, maka perumusan masalah adalah: 1). Apakah konflik peran, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Dipo Sarana PT. KAI Kutoarjo ?, 2) Apakah konflik peran, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Dipo Sarana PT. KAI Kutoarjo ?, 3) Manakah diantara konflik peran, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja di Dipo Sarana PT. KAI Kutoarjo ?. Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja karyawan di Dipo Sarana PT. KAI Kutoarjo, 2) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja karyawan di Dipo Sarana PT. KAI Kutoarjo, 3) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap

kepuasan kerja karyawan di Dipo Sarana PT. KAI Kutoarjo, 4) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara simultan konflik peran, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Dipo Sarana PT. KAI Kutoarjo.

TINJAUAN TEORETIS

Konflik Peran

Menurut Mangkunegara (2011) konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Konflik menurut Veitzhal Rivai (2011:1000) dapat dikategorikan menjadi tiga kelompok yaitu : (1) berdasarkan pelakunya; (2) berdasarkan penyebabnya; dan (3) berdasarkan akibatnya. Menurut pelakunya, konflik bisa bersifat internal atau eksternal bagi individu yang mengalaminya; sedangkan berdasarkan penyebab, konflik disebabkan karena mereka yang bertikai ingin memperoleh keuntungan sendiri atau karena timbulnya perbedaan pendapat, penilaian dan norma. Sementara itu berdasarkan akibatnya, konflik dapat bersifat baik atau buruk.

Penyebab atau Sumber Konflik

Menurut Muchlas (2008) ada tiga faktor yang dapat dianggap sebagai sebab atau sumber dari konflik, yaitu : 1) Komunikasi : Sumber komunikasi direpresentasikan sebagai kekuatan-kekuatan yang bertentangan yang bisa muncul dari kesulitan-kesulitan semantik, salah pengertian dan gumuruhnya suara-suara lain dalam media komunikasi.

2) Struktur : Semakin besar sebuah kelompok dan semakin terspesialisasinya kegiatan-kegiatan, makin besar pula kemungkinan terjadinya konflik. Kelompok-kelompok didalam organisasi memiliki tujuan yang berbeda-beda, perbedaan tujuan diantara kelompok-kelompok ini bisa menjadi sumber pokok terjadi konflik.

Variabel-variabel pribadi

Variabel-variabel pribadi dalam konteks ini adalah faktor-faktor pribadi, termasuk sistem nilai individual yang dimiliki oleh setiap orang dan karakteristik-karakteristik kepribadian yang bertanggung jawab terhadap terjadinya penyimpangan dan perbedaan-perbedaan. Menurut Munandar (2008), konflik peran timbul jika seorang karyawan mengalami adanya: 1) Pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki. 2) Tugas-tugas yang harus ia lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya. 3) Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya. 4) Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya .

Indikator Konflik Peran

Menurut Winardi (2003), konflik peran adalah konflik yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan. Menurut Rizzo, House dan Lirtzman dalam Pratina (2013), ketidakjelasan peran diukur menggunakan indikator-indikator sebagai berikut: Wewenang, Tanggung Jawab, Kejelasan Tujuan dan Cakupan Pekerjaan. Hal berikut ini akan dijelaskan kembali pengertian dari masing-masing penyebab indikator ketidakjelasan peran tersebut : 1) Wewenang ; Merasa pasti dengan seberapa besar wewenang yang dimiliki dan mempunyai rencana yang jelas untuk pekerjaan; 2) Tanggung Jawab : Mempunyai tujuan yang jelas untuk pekerjaan dan mengetahui bahwa perlunya membagi waktu dengan tepat. 3) Kejelasan Tujuan ; Mengetahui apa yang menjadi tanggung jawab dan penjelasan tentang apa yang harus dikerjakan adalah jelas. 4) Cakupan Pekerjaan ; Mengetahui cakupan dari pekerjaan dan bagaimana kinerjanya dievaluasi. 5) Disiplin Kerja ; Disiplin Kerja sangatlah penting bagi

suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya Disiplin Kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan tertulis maupun biasa dari suatu perusahaan atau instansi. Dengan demikian setiap perusahaan menetapkan atau merumuskan suatu aturan yang diberlakukan untuk menjamin terlaksananya mekanisme kerja instansi tersebut, untuk menciptakan prosedur kerja yang teratur sehingga mencapai tujuan organisasi dengan baik (Nitisemito, 2001).

Jenis Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2004:750), dijelaskan bahwa jenis-jenis disiplin adalah sebagai berikut: 1) Disiplin Preventif ; Merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard an aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. 2) Disiplin Progresif ; Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijaksanaan disiplin progresif, yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. 3) Disiplin korektif ; Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.

Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono (2002:291), disiplin yang diterapkan memiliki tujuan sebagai berikut: 1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis

maupun tidak, serta melaksanakan perintah manajemen. 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan service yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya. 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya. 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

Indikator Disiplin

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) adalah sebagai berikut: Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan perusahaan, Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Lingkungan Kerja Fisik

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antaralain sebagai berikut:

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut (Sedarmayanti dalam Wulan, 2011:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

Faktor Lingkungan Kerja Fisik : Pewarnaan, Penerangan, Udara, Suara bising, Ruang gerak, Keamanan, Kebersihan, Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik, Struktur kerja,

Tanggung jawab kerja, Perhatian dan dukungan pemimpin, Kerja sama antar kelompok, Kelancaran komunikasi, Indikator Lingkungan Kerja Fisik.

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti: 2004:46) adalah sebagai berikut: Penerangan/cahaya ditempat kerja, Temperatur/suhu udara ditempat kerja, Kelembapan udara ditempat kerja, Sirkulasi udara ditempat kerja, Getaran mekanis ditempat kerja, Bau tidak sedap ditempat kerja, Tata warna ditempat kerja, Dekorasi ditempat kerja, Musik ditempat kerja, Keamanan ditempat kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas, atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2010:475). Menurut Jewell dan Siegall (1998) kepuasan kerja adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja dan merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang bermacam-macam.

Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Malayu S.P Hasibuan (2008 : 202), menyatakan bahwa :

”Kepuasan kerja adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.”

Berdasarkan definisi diatas, indikator kepuasan kerja adalah :1) Menyenangi pekerjaannya ;Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sarannya. Ia menyenangkan pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik. 2) Mencintai pekerjaannya ; Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit,

dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya. 3) Moral Kerja ; Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan. 4) Kedisiplinan ; Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. 5) Prestasi kerja ; Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat digunakan *job descriptive index* (JDI) menurut Luthans (1995) ada lima yaitu : Pembayaran seperti gaji dan upah , Pekerjaan itu sendiri ,Promosi pekerjaan, Kepenyelaaan (Supervisi) dan Rekan kerja (Umar, 2000).

Pengaruh Konflik Peran terhadap Kepuasan

Konflik menurut Veitzhal Rivai (2011:1000) dapat dikategorikan menjadi tiga kelompok yaitu : (1) berdasarkan pelakunya; (2) berdasarkan penyebabnya; dan (3) berdasarkan akibatnya. Menurut pelakunya, konflik bisa bersifat internal atau eksternal bagi individu yang mengalaminya; sedangkan berdasarkan penyebab, konflik disebabkan karena mereka yang bertikai ingin memperoleh keuntungan sendiri atau karena timbulnya perbedaan pendapat, penilaian dan norma. Sementara itu berdasarkan akibatnya, konflik dapat bersifat baik atau buruk.

Bekerja memang membutuhkan Keahlian yang tepat, kurangnya suatu pekerjaan pelatihan dalam bekerja dapat memicu konflik yang akan menurunkan kepuasan dari pegawai. Mengetahui cara dalam bekerja dengan baik dan cara mengatasi masalah sangat

dibutuhkan untuk mendapatkan kualitas pekerjaan yang lebih baik, sehingga diperlukan pelatihan yang cukup agar tidak menimbulkan konflik dan pegawai merasa puas dalam bekerja. Pegawai lebih fokus dan teliti dalam bekerja.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap kepuasan

Menurut Singodimejo (dalam H. Edy Sutrisno, 2010), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan orang/karyawan terhadap pekerjaannya. Para karyawan akan lebih senang dalam bekerja apabila pekerjaan dapat dilakukan dengan mudah, hal tersebut karena karyawan bekerja sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada.

Semakin buruk Disiplin kerja, maka akan semakin menurunkan Kepuasan Kerja Karyawan. Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:444).

Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan

Hasil temuan ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Robbins (1996), menyatakan bahwa sebagian besar karyawan lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern dan didukung dengan peralatan yang memadai. Lingkungan kerja yang kondusif dibutuhkan dalam suatu organisasi, karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan didalam mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan Harnadi(2015) dengan judul Pengaruh Konflik Peran Dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengrajin Batik Berkah Lestari Di Desa Giriloyo Wukirsari Imogiri Bantul. Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut (1) terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan pada konflik peran terhadap kepuasan kerja karyawan yang di tunjukan oleh nilai β_1 0,087, nilai t 0,731 dan (sig) sebesar 0,468. (2) terdapat pengaruh positif dan signifikansi pada wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh nilai β_2 0,580, nilai t 4,876, dan (sig) sebesar 0,00.(3) terdapat pengaruh positif konflik peran dan wewenang pekerjaan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan yang di tunjukan dengan nilai F 11,978.

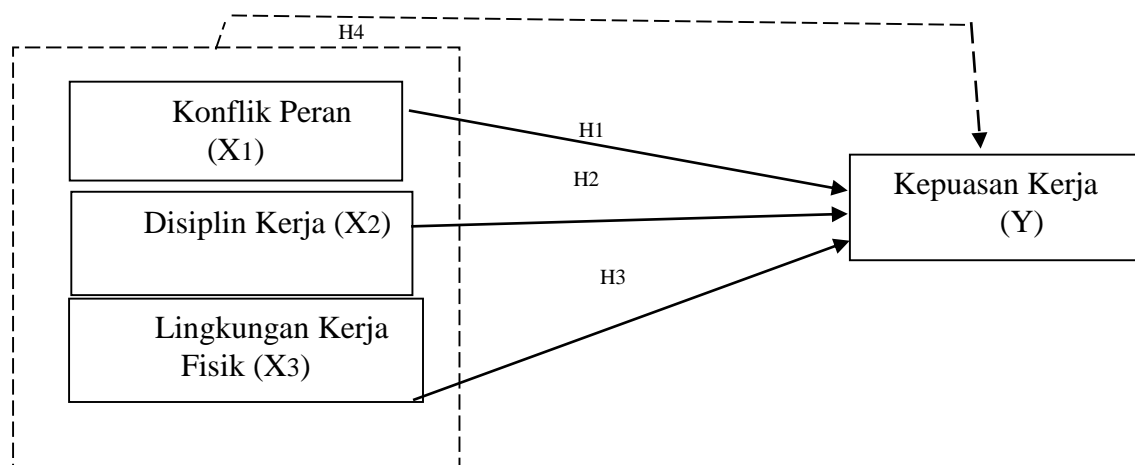
Hasil penelitian dari Mardiono, Supriyatin (2014) dengan judul penelitian PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. Jenis penelitian yang digunakan adalah causal comparative. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Graha Megaria Sutos di Surabaya, pemilihan sampel menggunakan metode simple random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 79 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai signifikansi F sebesar $0,0000 < \alpha 0,05$, sehingga motivasi, dan disiplin kerja, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; (2) Pengujian hipotesis secara parsial nilai signifikansi variabel motivasi sebesar 0,000, dan nilai signifikansi variabel disiplin kerja $0,0000 < (\alpha) 0,05$, sehingga variabel motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; (3) Hasil perhitungan koefisien determinasi parsial

variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah motivasi karena mempunyai nilai koefisien determinasi parsialnya paling besar yaitu sebesar 0,3867.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo, Al Musadieq, Dan Nurtjahjono (2014) yang berjudul PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Kuosioner digunakan sebagai metode pengumpulan data. Jumlah sampel dalam penelitian yakni 61 responden karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, cabang Kandatel Malang. Analisis regresi linier berganda dengan software SPSS 16 digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketiga, lingkungan kerja non-fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, R² pada penelitian ini adalah sebesar 53%, hal ini berarti bahwa model penelitian ini dapat menjelaskan 53% atas kepuasan kerja karyawan, sementara 47% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kerangka Pikiran

Berdasarkan uraian, dapat mendeskripsikan dalam bentuk bagan sebagai berikut :



Pada gambar diatas dapat dilihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara simultan maupun parsial.

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka dapat diambil hipotesa sebagai berikut :

H1 : Ada pengaruh Konflik peran terhadap kepuasan kerja karyawan di Dipo Sarana PT. KAI Kutoarjo. H2 : Ada pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan di Dipo Sarana PT. KAI Kutoarjo. H3 : Ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di Dipo Sarana PT. KAI Kutoarjo. H4 : Ada pengaruh secara simultan konflik peran, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di Dipo Sarana PT. KAI Kutoarjo.

METODA PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Obyek) Penelitian

Tehnik yang digunakan adalah melalui kuisioner, yaitu merupakan tehnik pengumpulan data melalui sejumlah pertanyaan yang disusun sedemikian rupa sehingga mudah dijawab. Skala yang digunakan adalah berdasarkan pada model skala Likert yang telah dimodifikasi dengan jawaban alternatif: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Pemberian skor pada jenis skala Likert diberikan skor 1 sampai 5. Skor diberikan berdasarkan pada setiap item jawaban yang telah diisikan oleh responden sebagai sampel dalam penelitian. Skala dalam penelitian ini di skor sebagai berikut: untuk jawaban SS = 5, S = 4, N = 3, TS = 2 dan STS = 1.

Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama dari individu seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Siagian dan Sugiarto, 2006:16).

Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang diperoleh oleh pihak lain atau data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pengumpulan data primer atau pihak lain. Pada umumnya digunakan untuk memberikan gambaran tambahan, gambaran pelengkap, ataupun untuk diproses lebih lanjut (Siagian dan Sugiarto, 2006:17). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan daily cheek di Dipo Sarana Kutoarjo berjumlah 31 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2001). Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto,2006:131). Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara total sampling atau sampel jenuh atau juga disebut sampel sensus adalah teknik sampling yang dilakukan dengan mengambil seluruh populasi (Sugiyono, 2001). Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dikarenakan sampel kecil kurang dari 100 dan semua populasi digunakan sebagai responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Observasi ; Observasi adalah suatu usaha sadar untuk mengumpulkan data yang dilakukan secara sistematis, dengan prosedur yang terstandar (Arikunto, 2002:5). Tujuan

pokok dari observasi adalah mengadakan pengukuran terhadap variabel. 2. Kuesioner ; Dalam teknik pengumpulan data seperti ini, peneliti akan menyebar kuesioner kepada responden untuk diisi dan dijawab sesuai dengan apa yang dialami oleh pihak responden. 3. Wawancara ; Wawancara, yaitu dengan mengadakan tanya-jawab secara langsung dengan karyawan.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah konflik peran dan disiplin kerja, lingkungan kerja fisik sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan.

Definisi operasional variabel

Menurut Mangkunegara (2011) konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Dipandang sebagai perilaku, konflik merupakan bentuk interaktif yang terjadipada tingkatan individual, interpersonal, kelompok atau pada tingkatan organisasi. Winardi (2003) membagi konflik menjadi empat macam, dilihat dari posisi seseorang dalam struktur organisasi.

B. Siswanto Sastrohadiwiryo (2002; 291) Disiplin Kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut (Sedarmayanti dalam Wulan, 2011:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik. 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.

Malayu S.P Hasibuan (2008 : 202), menyatakan bahwa : ”Kepuasan kerja adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. ” Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Analisis Data

1 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009:49). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan *level of significance* 5 %. maka jika : $r_{hitung} > r_{tabel} (\alpha = 0,05)$ berarti item tersebut valid dan $r_{hitung} < r_{tabel} (\alpha = 0,05)$ berarti item tersebut tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur

hal yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila hasil $\alpha > 0,60$ = reliabel dan hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel (Ghozali, 2009:49).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat (Ghozali,2009:95) :

- 1) Besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah : mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) di sekitar angka 1 dan mempunyai angka *Tolerance* mendekati 1.
- 2) Besaran korelasi antar variabel independen. Pedomannya adalah koefisien korelasi antar variabel independen haruslah lemah (di bawah 0,5).

b. Uji Heteroskedastisitas

Deteksi ada tidaknya masalah heteroskedastisitas adalah dengan media grafik, apabila grafik membentuk pola khusus maka model terdapat heteroskedastisitas (Ghozali,2009:126).

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009:147). Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot (Ghozali,2009:147).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi linier berganda yang digunakan, sebagai berikut (Supranto J, 2001:43) :

$$Y = a_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan : Y = Variabel Kepuasan kerja karyawan; X_1 = Variabel konflik peran; X_2 = Variabel disiplin kerja; X_3 = Variabel lingkungan kerja fisik; a_0 = Konstanta; $b_1, b_2,$ = Koefisien regresi variabel bebas.; e = standar error, diasumsikan 0 (Alghifari, 2009:62)

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji F / Uji Anova

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel *independent* (X) secara simultan terhadap variabel *dependent* (Y) dengan signifikansi 5% ($\alpha=0,05$).

b. Uji t

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$). Tidak ada pengaruh signifikan apabila t hitung $<$ t tabel dan signifikansi $>$ 0,05, apabila terdapat pengaruh signifikan apabila t hitung $>$ t tabel dan signifikansi $<$ 0,05.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, dimana $0 < R^2 < 1$. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Sejarah Perusahaan

PT Kereta Api Indonesia (Persero), selanjutnya disebut sebagai KAI atau 'Perusahaan' adalah Badan Usaha Milik Negara yang menyediakan, mengatur, dan mengurus jasa angkutan kereta api di Indonesia. KAI didirikan sesuai dengan akta tanggal 1 Juni 1999 No. 2 yang dibuat dihadapan Imas Fatimah, S.H., Sp.N., Notaris di Jakarta,

dan kemudian diperbaiki kembali sesuai dengan akta tanggal 13 September 1999 No. 14. Akta pendirian tersebut telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia melalui Surat Keputusan tanggal 1 Oktober 1999 No. C-17171 HT.01.01.TH.99 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia tanggal 14 Januari 2000 No. 4 Tambahan No. 240/2000.

Uji Validitas

Menurut Ghozali,(2009:49) Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan *level of significance* 5 %. maka jika : $r_{hitung} > r_{tabel} (\alpha = 0,05)$ berarti item tersebut valid sedangkan $r_{hitung} < r_{tabel} (\alpha = 0,05)$ berarti item tersebut tidak valid.

Berdasarkan hasil perhitungan Program SPSS 19.00 menunjukkan bahwa semua aspek indikator dari konflik peran, disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja dinyatakan valid, sehingga layak digunakan untuk analisis selanjutnya, yaitu analisis regresi linier berganda.

Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila hasil $\alpha > 0,60$ = reliabel dan hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel (Ghozali, 2009:49). Berdasarkan berdasarkan hasil perhitungan program SPSS 19.00 diketahui bahwa konflik peran, disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja dinyatakan reliabel, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya, yaitu analisis regresi linier berganda.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat (Ghozali,2009:95) : 1) Besaran VIF (*Variance Inflation*

Factor) dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah : mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) di sekitar angka 1 dan mempunyai angka *Tolerance* mendekati 1. 2) Besaran korelasi antar variabel independen. Pedomannya adalah koefisien korelasi antar variabel independen haruslah lemah (di bawah 0,5).

Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas

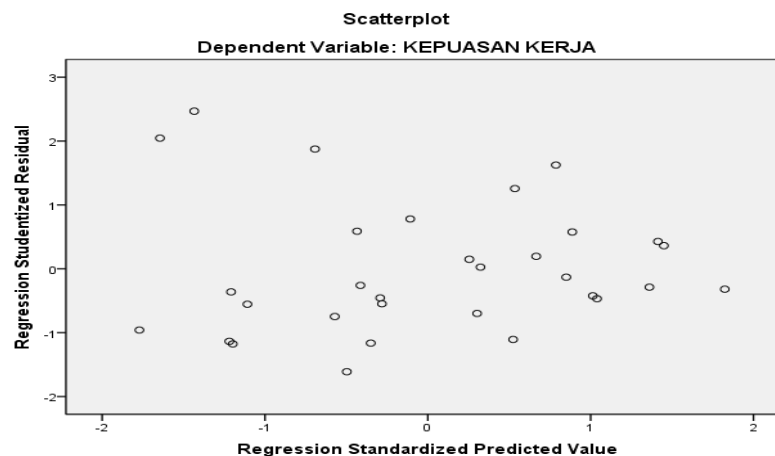
Variabel	Nilai VIF	Keterangan
Konflik peran (X_1)	1,582	Bebas Multikol
Disiplin kerja (X_2)	1,068	Bebas Multikol
Lingkungan kerja fisik (X_3)	1,501	Bebas Multikol

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Pada Tabel diatas, hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa nilai pada VIF pada semua variabel kurang dari nilai 5, sedangkan nilai *tolerance* dari masing-masing variabel berkisar mendekati 1 yang artinya nilai variabel-variabel tersebut tidak terdapat adanya gejala multikolinier.

2. Uji Heteroskedastisitas

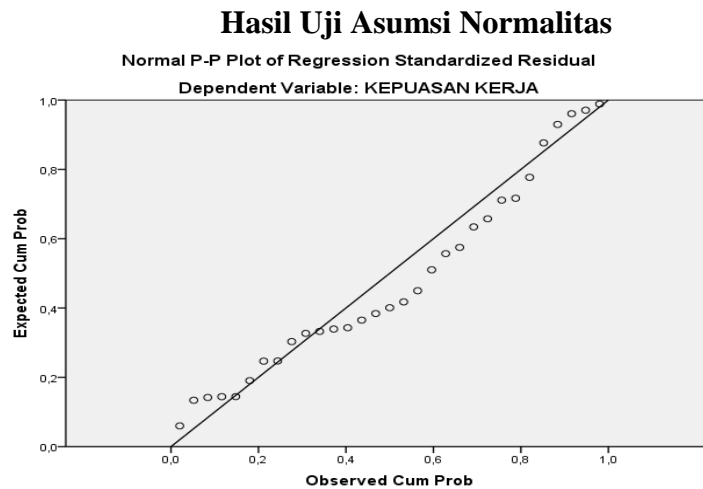
Hasil Uji Asumsi Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa sebaran titik-titik berada di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka dapat disimpulkan tidak ada gejala heterosdaktisitas.

3. Uji Normalitas



Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa distribusi data mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*Expected Cum. Prob.*) dengan sumbu X (*Observed Cum Prob.*) Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Data yang diperoleh dari hasil tanggapan/jawaban kuisisioner yang telah diisi oleh responden diolah menggunakan SPSS 19 dengan teknik analisis data pada penelitian menggunakan regresi linier berganda. Analisis model regresi ini digunakan untuk mencari model regresi linier ganda untuk data yang telah distandardisasi, dimana variabel independen adalah Konflik peran (X1), Disiplin kerja(X2) dan Lingkungan kerja fisik (X3) sedangkan variabel terikatnya adalah Kepuasan kerja (Y). Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3,236	3,076		-1,052	,302
KONFLIK PERAN	,482	,149	,382	3,243	,003
DISIPLIN KERJA	,457	,096	,460	4,754	,000
LINGKUNGAN KERJA FISIK	,373	,120	,358	3,121	,004

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja sebesar 0,482 atau 48,2%. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,457 atau 45,7%. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja sebesar 0,373 atau 37,3%.

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.11**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,874 ^a	,764	,737	1,34121

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK, DISIPLIN KERJA, KONFLIK PERAN

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari analisis diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,764 atau 76,4% diindikasikan bahwa Konflik peran (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan Lingkungan kerja fisik (X_3) dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap Kepuasan kerja (Y) sebesar 76,4%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

b. Uji F / ANOVA

Tabel 4.12

.ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156,850	3	52,283	29,065	,000 ^a
	Residual	48,569	27	1,799		
	Total	205,419	30			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK, DISIPLIN KERJA, KONFLIK PERAN

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Data Primer Diolah, 2008

Dari hasil uji ANOVA / bersama-sama, diperoleh nilai F sebesar 29,065 dengan tingkat signifikan 0,000. Dengan rendahnya tingkat probabilitas 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama konflik peran, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai di Dipo Sarana Kutoarjo.

C. UJI T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3,236	3,076		-1,052	,302
KONFLIK PERAN	,482	,149	,382	3,243	,003
DISIPLIN KERJA	,457	,096	,460	4,754	,000
LINGKUNGAN KERJA FISIK	,373	,120	,358	3,121	,004

Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari model tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Dari hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel konflik peran (X₁) mempunyai nilai t sebesar 3,243 dengan tingkat signifikan 0,003. Hasil ini menyatakan bahwa

kondisi konflik peran mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai di Dipo Sarana Kutoarjo.

- 2) Demikian juga dari hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai nilai t sebesar 4,754 dengan tingkat signifikan 0,000. Hasil ini menyatakan bahwa kondisi disiplin kerja di Dipo Sarana Kutoarjo mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja.
- 3) Dan juga dari hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_3) mempunyai nilai t sebesar 3,121 dengan tingkat signifikan 0,004. Hasil ini menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang sudah diberikan oleh Dipo Sarana Kutoarjo mempunyai tingkat pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja.

c. Variabel paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja

Dari hasil olah data pada *Standardized Coefficients* pada nilai Beta diperoleh nilai terbesar pada variabel disiplin kerja yaitu 0,460, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai di Dipo Sarana Kutoarjo, kemudian diikuti konflik peran dan lingkungan kerja fisik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Dari analisis inferensial diperoleh bahwa secara sendiri-sendiri konflik peran (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai di Dipo Sarana Kutoarjo. Ini dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 3,243 dengan tingkat signifikan 0,003. Kemudian disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai di Dipo Sarana Kutoarjo, ini dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 4,754 dengan tingkat signifikan 0,000. Dan lingkungan kerja fisik (X_3)

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai di Dipo Sarana Kutoarjo. Ini dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 3,121 dengan tingkat signifikan 0,004.

Konflik peran yang terjadi di Dipo Sarana Kutoarjo adalah adanya pekerja yang merangkap dua pekerjaan yaitu mekanik dan administrasi, padahal pelatihan yang resmi di dapat adalah mekanik. Disiplin kerja perlu di tegakan untuk mendorong kepuasan kerja, karena apabila ada beberapa pegawai yang melakukan pelanggaran dan tidak di kenai sangsi apapun, akan menyebabkan pegawai yang lain untuk melakukannya. Perlunya perubahan absensi di Dipo Sarana Kutoarjo yang tadinya melalui online menjadi sensor muka, sehingga menitipkan absen tidak bisa di lakukan, sehingga akan mendorong disiplin yang lebih baik. Lingkungan kerja fisik perlu di jaga dan di perhatikan dengan baik, seperti tatanan kunci-kunci yang sesuai tempatnya, kebersihan pada tempat dan peralatan kerja, hal tersebut akan mendorong kepuasan kerja dan kinerja yang baik.

1. Secara bersama-sama konflik peran, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai di Dipo Sarana Kutoarjo. Ini dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 29,065 dengan tingkat signifikan 0,000.
2. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Dipo Sarana Kutoarjo adalah dari hasil olah data pada *Standardized Coefficients* pada nilai Beta diperoleh nilai terbesar pada variabel disiplin kerja yaitu 0,460, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai di Dipo Sarana Kutoarjo, kemudian diikuti konflik peran dan lingkungan kerja fisik.

Berhubung variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Dipo Sarana Kutoarjo adalah Disiplin kerja. Peraturan perlu di tegakkan tanpa pandang bulu, sosok pemimpin yang tegas dan bijak sangat di perlukan. Pegawai yang melanggar tindak disiplin pantas mendapatkan sangsi sesuai aturan perusahaan, hal tersebut akan mendorong pegawai tersebut dan lainnya menjadi lebih baik. Koreksi terhadap sistem penerapan absensi baru sangat di perlukan apakah sudah sesuai tujuan perusahaan. Hal tersebut dapat dilakukan melalui komunikasi atau wawancara kepada Kepala Dipo Sarana Kutoarjo, sehingga apabila belum sesuai bisa di lakukan perubahan yang lebih baik.

Saran

Dari hasil penelitian ini, dengan mengetahui ada pengaruh yang signifikan antara konflik peran, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama terhadap tingkat kepuasan kerja, maka pimpinan sebaiknya selalu memperhatikan tentang karakter dan cara kerja dan keahlian tiap bawahannya, agar dapat menghasilkan kepuasan kerja sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Pemimpin memperhatikan pola tingkah laku bawahannya terhadap kondisi lingkungan kerja fisik dan pekerja serta perlunya memberikan perhatian yang lebih pada variabel disiplin kerja meskipun variabel disiplin dianggap sudah baik untuk para pegawai. Bagi pegawai yang melanggar tindak disiplin harus mendapatkan tindakan tanpa pandang bulu, berupa peringatan, mutasi ataupun pemutusan hubungan kerja. Dipo Sarana Kutoarjo perlu mengadakan quality meeting yang membahas kesulitan kerja, lingkungan kerja dan mengoreksi kerja masing-masing pegawai atau karyawan, sehingga dapat menghasilkan lingkungan kerja yang baik, nyaman dan hasil kerja yang sesuai tarjet perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Variabel disiplin kerja perlu mendapat perhatian yang lebih karena ternyata disiplin kerja merupakan variabel yang dominan. Yaitu dengan memberikan tindakan bagi pegawai yang melanggar peraturan organisasi berupa peringatan, mutasi, pemotongan gaji atau pemutusan hubungan kerja. Selain itu perubahan cara absensi perlu di ubah, yang tadi melalui online menjadi sensor muka, hal tersebutkan mendorong para karyawan mempunyai komitmen lebih baik dalam berangkat kerja.
2. Perusahaan seharusnya memberikan pekerjaan sesuai tingkat keahliannya, agar tidak menimbulkan konflik di Dipo Sarana Kutoarjo.
3. Lingkungan kerja fisik di Dipo Sarana Kutoarjo untuk menjaga kepuasan kerja baik, perusahaan perlu memperhatikan standar keselamatan dan kebutuhan untuk menunjang kualitas kerja yang baik. Tatanan kunci-kunci yang rapi, bersih dan sesuai tempatnya sangat diperlukan untuk mendukung kualitas dan hasil kerja. Pimpinan untuk membuat situasi dan kondisi organisasi yang stabil dan timbul kekeluargaan, sebab pegawai akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi jika mereka bergaul dan bekerja sama yang baik diantara para pegawai.
4. Kepuasan kerja timbul apabila pegawai merasa bisa mengerjakan dan senang terhadap pekerjaannya. Sehingga disarankan kepada perusahaan untuk menempatkan pekerja sesuai training-training atau diklat-diklat yang telah di dapatkan sehingga nantinya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan mendorong peningkatan kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Edisi Revisi V). Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2009. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* “. Semarang : UNDIP.
- Handoko, T. Hani. 2000. “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta: BPFPE.
- Harnadi (2015), *Pengaruh Konflik Peran Dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengrajin Batik Berkah Lestari Di Desa Giriloyo Wukirsari Imogiri Bantul*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia No. 20. Universitas PGRI Yogyakarta. 30 Januari 2018
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jakarta: Liberty.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Luthans, Fred. 1995. *Organizational Behavior*. Sixth edition. New York : McGraw-Hill International Edition. Management series.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*. Jakarta : Badan Penerbit IPWI.
- Mardiono, dan Supriyatin (2014). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 3 (2014)
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nitisemito dalam Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Yayasan Aini Syam.
- Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalia*, Edisi kedua, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru : Yayasan Aini Syam.
- Rivai, V. dan E.J. Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.

- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta : Raja Grafindo Persada.*
- Rizzo, J. R., House, R. J. & Lirtzman, S. L. 1970. *Role conflict and ambiguity in complex organizations.* Administrative Science Quarterly, 15, pp. 150-163.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Prilaku Organisasi.* Jilid 1. Alih Bahasa Handoyo Pujoatmoko. Jakarta: Perhallindo.
- Sastrohadiwiryono, S., 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sastrohadiwiryono, S., 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2004, *Good Government (Pemerintahan yang baik)*; Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti, Hj. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, D., dan Sugiarto, 2006, *Metode Statistika.* Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, STIE, YKPN, Yogyakarta.
- Singodimejo dalam Edy Sutrisno, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Singodimejo dalam Edy Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Kencana.
- Sugiyono, 2001. *Metode Penelitian*, Bandung: CV Alfa Beta.
- Supranto, J, 2001, *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Menaikan Pangsa Pasar.* Jakarta: Rinika Cipta.
- Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek.* PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Wibowo, Al Musadieg, Dan Nurtjahjono. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang).* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 16 No. 1 November 2014.
- Winardi, 2003, *Entrepreneur dan Entrepreneurship, Cetakan Kedua*, CV. Kencana: Jakarta.