

PENGARUH FAKTOR – FAKTOR KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA UKM MANIK-MANIK DI DESA GAMBANG KECAMATAN GUDO KABUPATEN JOMBANG

Abstract

UKM are an important part of the economy of a country or region. In the face of competition and challenges businesses increasingly stringent in the days of today's modern era, every UKM is required to be able to carry out the restructuring and reorganization with the aim that UKM can adjust to the conditions of the times, and to meet consumer demand for more and more specific, changing rapidly, high quality products and low prices. To meet these goals in the competition, every employer is required to pay attention to their employees' job satisfaction to create the discipline of employees and expected impact on the creation of competitive products and the fulfillment of consumer demand for the product. Type of associative research using quantitative descriptive approach. The population in this study were all employees of UKM Beads On Di Desa Impiana Jombang District of Gudo, there were 445 respondents. Precision sample used is 10% of the total population that is 82 respondents. The technique of collecting data using questionnaires and documentation. Data were analyzed using multiple linear regression. This study shows there are factors influence job satisfaction include psychological factors, physical factors, factors financial, Social Factors to the discipline of employees in UKM beads in the village xylophone districts Gudo district jombang with F test results indicate that $F_{hitung} 12,563 > F_{tabel} = 3,11$ and 0.000 sig value of $< 0,05$. and social factors are the dominant influence on the discipline of employees in UKM beads in the village xylophone districts Gudo district jombang with Beta value = 0.865 and greater than the psychological factors (0.445), physical factors (0.034), as well as financial factors (0,025)

Keywords: Discipline Work, Job Satisfaction Factors (Factors Psychological, Physical Factors, Financial Factors, Social Factors)

Abstrak

UKM merupakan salah satu bagian penting dari perekonomian suatu negara maupun daerah. Dalam menghadapi persaingan dan tantangan usaha yang semakin ketat di zaman era modern saat ini, setiap UKM dituntut untuk dapat melakukan restrukturisasi dan reorganisasi dengan tujuan agar UKM dapat menyesuaikan diri dengan kondisi perkembangan zaman, serta untuk memenuhi permintaan konsumen yang makin spesifik, berubah dengan cepat, produk berkualitas tinggi, dan harga yang murah. Untuk memenuhi tujuan tersebut dalam persaingan usaha, setiap pengusaha diharuskan memperhatikan adanya kepuasan kerja karyawan untuk menciptakan disiplin kerja karyawan dan diharapkan berdampak pada penciptaan produk yang berdaya saing dan pemenuhan permintaan konsumen terhadap produk. Tujuan penelitian ini adalah untuk: (1) Menganalisis pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja meliputi Faktor psikologis, Faktor fisik, Faktor finansial, Faktor Sosial terhadap disiplin kerja karyawan pada UKM manik-manik di desa gambang kecamatan gudo kabupaten jombang, (2) Menganalisis faktor – faktor kepuasan kerja meliputi Faktor psikologis, Faktor fisik, Faktor finansial, Faktor Sosial berpengaruh dominan terhadap disiplin kerja karyawan pada UKM manik-manik di desa gambang kecamatan gudo kabupaten jombang.

Jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Pada UKM Manik-Manik Di Desa Gambang Kecamatan Gudo Kabupaten Jombang berjumlah 445 responden. Presisi sampel yang digunakan adalah 10% dari jumlah populasi yaitu 82 responden. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini memperlihatkan ada pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja yang meliputi faktor psikologis, Faktor fisik, Faktor finansial, Faktor Sosial terhadap disiplin kerja karyawan pada UKM manik-manik di desa gambang kecamatan gudo kabupaten jombang dengan hasil uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} 12,563 > F_{tabel} = 3,11$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. dan faktor sosial yang berpengaruh dominan terhadap disiplin kerja karyawan pada UKM manik-manik di desa gambang kecamatan gudo kabupaten jombang dengan nilai Beta=0,865 dan lebih besar dari pada faktor psikologis (0,445), faktor fisik (0,034), serta faktor finansial (0,025).

Kata kunci : Disiplin Kerja, Faktor-Faktor Kepuasan Kerja (Faktor Psikologis, Faktor Fisik, Faktor Finansial, Faktor Sosial)

Writer:

Cahyo Tri Atmojo
Fahimul Amri

Correspondence:

cahyotriatmojo@gmail.com

Institution:

STKIP PGRI Jombang

EKSIS

Vol X No 1, April 2015

ISSN:

1907-7513

<http://ejournal.stiedewantara.ac.id>

A. PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan perekonomian Indonesia saat ini UKM telah menjadi alternatif jawaban dari tantangan perekonomian di suatu negara maupun daerah. UKM telah memiliki peranan penting dalam kelangsungan pembangunan ekonomi. Dengan adanya UKM, lapangan kerja baru dapat tercipta serta melalui UKM pula banyak jenis usaha baru yang membutuhkan sumber daya manusia baru untuk mendukung jenis usaha tersebut. Dengan dibukanya lapangan kerja dampak perekonomian yang ada pada masyarakat adalah pendapatan rumah tangga akan meningkat. Sehubungan dengan pentingnya keberadaan UKM yang dapat menggerakkan perekonomian masyarakat maka keberlanjutan UKM sangat dibutuhkan. Untuk keberlanjutan sebuah UKM, maka sangat besar peran pemerintah dibutuhkan dalam menciptakan pola arus bisnis yang terarah antara pelaku usaha kecil dan menengah dengan elemen-elemen daya saing usaha yang ada.

Selain Peran pemerintah dalam menjaga dan menciptakan arus bisnis yang terarah guna menghadapi persaingan dan tantangan usaha, maka setiap UKM dituntut untuk dapat merestrukturisasi dan mereorganisasi usahanya. Restrukturisasi dan reorganisasi ini bertujuan agar UKM dapat menyesuaikan diri dengan kondisi perkembangan zaman, serta untuk memenuhi permintaan konsumen yang makin spesifik, berubah dengan cepat, produk berkualitas tinggi, dan harga yang murah. Untuk memenuhi tujuan tersebut, setiap pengusaha harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan serta kedisiplinan setiap karyawannya. Kepuasan kerja karyawan diharapkan akan berkontribusi terhadap tingkat kedisiplinan karyawan. Dampak positif dari kedisiplinan karyawan dalam segala

aspek akan dapat menciptakan kondisi usaha yang baik dengan keteraturan dalam usaha dan penciptaan produk yang mempunyai daya saing serta dapat memenuhi tantangan era globalisasi.

Kondisi seperti dijelaskan pada alinea sebelumnya juga akan terjadi pada UKM industri manik-manik yang ada di desa gambang kecamatan gudo kabupaten jombang. Persaingan pada industri manik-manik juga sangat ketat. Hal ini terbukti pada setiap tempat banyak yang menjual manik-manik dan dari produsen yang berbeda-beda. Untuk menghadapi persaingan usaha tersebut maka industri tersebut juga harus menanamkan sikap kedisiplinan kepada setiap karyawannya. Sehingga dengan kedisiplinan diharapkan akan memberikan kemajuan dalam usaha.

Kaitannya dengan kedisiplinan, Hasibuan (2012:193) berpendapat bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya dikatakan, bahwa disiplin diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Nitisemito (2001:71) mengemukakan disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Hasibuan (2012:194) mengemukakan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan adalah Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Waskat, Sangsi hukum, Ketegasan, dan Hubungan kemanusiaan.

Sesuai pengamatan peneliti bahwa kedisiplinan pada UKM Manik-Manik di Desa Gambang Kecamatan Gudo Kabupaten Jombang telah diterapkan, diantaranya ketepatan waktu datang dan

pulang, bekerja dengan baik dan kedisiplinan yang lainnya sehingga dapat mempengaruhi ketepatan dalam target produksi. Dengan adanya kedisiplinan yang diterapkan dapat mempertahankan usaha tersebut.

Sehubungan dengan penciptaan kedisiplinan karyawan maka setiap pengusaha harus memperhatikan kepuasan kerja pada karyawan. Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2012:202) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan bahwa pada kepuasan kerja yang diciptakan oleh UKM Manik-Manik di Desa Gombang Kecamatan Gudo Kabupaten Jombang adalah pimpinan berusaha memenuhi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adanya balas jasa yang adil dan layak bagi karyawan berprestasi berupa pemberian bonus. Pemenuhan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diharapkan dapat membentuk kedisiplinan. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2012:202) bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka sangat terlihat bahwa kedisiplinan sangat dipengaruhi oleh adanya kepuasan kerja karyawan. Untuk itu dalam penelitian ini peneliti berminat untuk meneliti problematika tentang pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada UKM manik-manik

di desa gombang kecamatan gudo kabupaten jombang.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan di atas, maka rumusan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja meliputi Faktor psikologis, Faktor fisik, Faktor finansial, Faktor Sosial terhadap disiplin kerja karyawan pada UKM manik-manik di desa gombang kecamatan gudo kabupaten jombang,
2. Adakah diantara faktor – faktor kepuasan kerja meliputi Faktor psikologis, Faktor fisik, Faktor finansial, Faktor Sosial yang berpengaruh dominan terhadap disiplin kerja karyawan pada ukm manik-manik di desa gombang kecamatan gudo kabupaten jombang

B. Tinjauan Teoritis Konsep Disiplin Kerja

Mangkunegara (2000:129) mengemukakan, bahwa “ *Dicipline is management action to enforce organization standards*”. (Disiplin diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi).

Hasibuan (2012:193) memberikan pengertian disiplin sebagai berikut, “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. “Disiplin diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Selanjutnya dikatakan, bahwa disiplin adalah fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan menjadi tolok ukur untuk mengukur/mengetahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan

dengan baik atau tidak. Disiplin karyawan yang baik, mencerminkan bahwa fungsi-fungsi MSDM lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Sebaliknya jika disiplin karyawan kurang baik berarti penerapan fungsi-fungsi MSDM pada perusahaan kurang baik.

Simamora (2001:746) lebih lanjut mengatakan, bahwa disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.

Handoko (2001:208) mengemukakan, bahwa "Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional". Lebih lanjut dikatakan, bahwa ada 2 macam tipe disiplin yaitu preventif dan korektif.

- a. Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan.
- b. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan kedisiplinan (*disciplinary action*).

Hasibuan (2012:194) mengemukakan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan meliputi ;

1. Tujuan dan kemampuan,
2. Teladan pimpinan,
3. Balas jasa,
4. Keadilan,
5. Waskat,
6. Sangsi hukum,

7. Ketegasan, dan

8. Hubungan kemanusiaan.

Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Gibson, Ivancevich, dan Donnely (1996) dalam Sylvana (2002:4) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan bagian dari proses motivasi. Kepuasan anggota organisasi dapat dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja mereka serta imbalan dan hukuman yang mereka terima. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan hasil seperti sikap anggota organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan, dan keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi.

Robbins(2001:148) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (*assesment*) seorang karyawan terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan

Davis dalam Mangkunegara (2005:117) mengemukakan bahwa *job satisfaction is related to a number of major employee variables, such as turnover, absences, age, occupation, and size of the organization in which an employee works*. Berdasarkan pendapat tersebut, Mangkunegara (2005:117) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

Kepuasan kerja menurut Martoyo (1994 : 115), pada dasarnya keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai-balas jasa kerja karyawan dari

perusahaan / organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang menang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Kepuasan merupakan keadaan yang sifatnya subyektif dari seorang individu 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 Tiffin (2000:104) yang dikutip oleh Moch. As'ad (2004: 104) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap darikaryawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Sedangkan menurut Blum (1956) dalam bukunya Moch. As'ad (2004 : 104) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor – faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Robbins (dalam Wibowo:2008) mengemukakan ada dua pendekatan yang digunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja yaitu :

1. *Single Global Rating* yaitu meminta individu merespon atas suatu pertanyaan seperti dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? Individu bisa menjawab puas dan tidak puas.
2. *Summation Score* yaitu dengan mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitngkan adalah sifat pekerjaan, supervisi, upah,

kesempatan promosi dan hubungan dengan rekan kerja.

Moh. As'ad (2004:115) mengemukakan terdapat empat faktor yang mempengaruhikepuasan kerja antara lain :

- a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.
- b. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.
- c. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan sertakesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi.
- d. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif yang mencari pengaruh antar variabel dalam penelitian. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan sampel 82 responden dari populasi 445 karyawan. Rakhmat (dalam Ridwan 2010;65) menjelaskan dalam menentukan ukuran sampel dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

(Ridwan, 2010: 65)

Keterangan:

n = jumlah sampel yang diambil

N = jumlah anggota populasi

d² = Presisi yang ditentukan

Responden sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan teknik Simple Random Sampling. Dalam penelitian ini ada 5 variabel yaitu faktor-faktor kepuasan kerja meliputi Faktor Psikologis, Faktor Fisik, Faktor Finansial, Faktor Sosial dan disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan statistik deskriptif kuantitatif. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan keadaan atau karakter dari sampel serta persepsi atau tanggapan dari responden penelitian. Sedangkan statistik kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan angket dan dokumentasi. Angket berisi pertanyaan atau pernyataan secara tertulis yang ditujukan secara langsung kepada subyek penelitian yaitu karyawan pada industri manik-manik. Angket yang ditujukan secara langsung dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data tentang faktor-faktor kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan. Dalam penelitian ini angket menggunakan skala sikap yang berbentuk *rating scale*. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan faktor-faktor kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan serta aktivitas usaha UKM manik-manik. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menyatakan adanya pengaruh antara variabel faktor-faktor kepuasan kerja karyawan meliputi faktor psikologis, Faktor fisik, Faktor finansial, Faktor Sosial terhadap disiplin kerja karyawan pada UKM manik-manik di desa gambang kecamatan gudo kabupaten jombang.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil industri manik-manik

Desa gambang merupakan sebuah desa yang terletak di kecamatan gudo kabupaten jombang. Desa gambang merupakan desa yang mempunyai potensi lokal yang berupa kerajinan manik-manik mulai sejak tahun 1970. Pembuatan manik-manik pertama kali dilakukan oleh beberapa orang diantaranya sugiyono dan riyanto. Seiring perkembangan jaman dan persaingan usaha aksesoris manik-manik desa gambang terus berkembang sehingga pengrajin manik-manik hampir ada di setiap rumah dan membuat kerajinan ini tetap bertahan. Dari usaha kecil yang berupa kerajinan manik-manik tersebut dapat memberikan penghasilan pada masyarakat desa. Hasil produksi dari desa gambang ini telah dipasarkan diberbagai tempat di indonesia diantaranya pulau jawa, pulau bali, pulau kalimantan, pulau sulawesi dll. Sedangkan pemasaran di luar negeri diantaranya jepang, malaysia, cina dll. Perkembangan manik-manik di desa gambang saat ini mulai mengalami penurunan. Hal ini dikarenakan terdapat produk pesaing yang datang dari cina dan memberikan harga yang lebih murah. Sehingga masyarakat lebih meminati produk dari cina daripada produk dari negara sendiri. Penurunan jumlah peminat mengakibatkan produsen manik-manik mengalami kebangkrutan, sehingga banyak produsen yang menutup usaha dan juga banyak dari karyawan yang mengundurkan diri dikarenakan penurunan jumlah pesanan.

Dalam pembuatan manik-manik, pengrajin memilih bahan yang baik sehingga pada saat proses pembentukan manik-manik dan pada proses pemotongan sampai proses perangkaian produk manik-manik tersebut tidak retak atau bahkan pecah. Bahan yang biasa

digunakan dalam pembuatan manik-manik merupakan bahan yang terbuat dari limbah kaca atau pecahan piring dengan jenis duralex dan bahan tambahan monte, pewarna, dan spron pit. Limbah kaca dan piring dengan jenis tersebut saat ini sudah sangat sulit didapatkan dikarenakan rumah tangga yang menggunakan piring tersebut sudah sangat jarang dan perusahaan yang memproduksi jenis kaca tersebut juga jarang. Bahan limbah kaca saat ini diperoleh dari pengepul dan bahkan langsung dari pemulung dengan harga perkilo antara Rp.17.000,-. Karena kurangnya bahan kaca tersebut, maka pengrajin biasa menggunakan bahan kaca tambahan yang biasa disebut oleh masyarakat dengan sebutan monte didatangkan dari jepang dengan harga berkisar Rp.15.000 per kilo

Pembuatan manik-manik masih menggunakan alat yang sederhana dengan menggunakan tungku api. Tempat produksi pun masih sangat sederhana beralaskan tanah dan kondisi ruangan yang sangat panas dengan api yang suhunya sangat besar yang digunakan untuk melelehkan bahan. Kaca yang telah dipanaskan sampai meleleh dan ditarik panjang kurang lebih 1 meter. Kemudian dari itu dibentuk dan diberi motif yang bermacam macam serta dihaluskan. Kemudian setelah diberi motif ada karyawan yang bertugas untuk merangkai. Motif manik yang dibuat di gambang kecamatan gudo kabupaten jombang ada yang bermotif modern dan ada yang bermotif etnik dengan nama yang bermacam macam diantaranya manik topeng, manik mojopahit, manik campur dll. Produksi yang dilakukan pengrajin manik manik di gambang kecamatan gudo kabupaten jombang adalah sesuai dengan pesanan. Manik-manik yang dianggap berkualitas adalah manik manik yang tidak retak, tidak

mudah pecah, motif yang sama dengan motif manik asli (dari daerah tertentu),

Manik-manik yang telah jadi kemudian diolah lagi sehingga menjadi aksesoris yang memiliki nilai jual tinggi dan diminati oleh konsumen. Aksesoris dari manik-manik tersebut diproduksi dengan meniru aksesoris dari beberapa tempat antara lain dari dayak. Motifnyapun mengikuti dengan aksesoris yang ada di tempat aslinya. Kerajinan manik-manik biasa digunakan sebagai hiasan rumah, kalung, gelang, keperluan adat, dll. Dalam sistem pengupahan setiap pemilik usaha manik manik melakukan dengan sistem borongan sesuai dengan seberapa banyak karyawan mendapatkan hasil sesuai dengan bagiannya. Sistem kerja yang diterapkan adalah jam kerja yang pada hari biasa dimulai pada pukul 07.00 WIB sampai dengan pukul 16.00 WIB. Hal ini berbeda pada saat puasa bagi pekerja yang mendapatkan bagian melelehkan dan mencampur bahan dengan pertimbangan dari pemilik usaha maka mereka dipekerjakan malam setelah tarawih pukul 21.00 WIB sampai jam 03.00 WIB. Sedangkan bagi karyawan yang ada pada bagian memotif, menghaluskan, merangkai mendapat bagian pagi.

Dalam hal perkembangan industri manik-manik ini, pengrajin sering mengeluhkan kurangnya campur tangan pemerintah daerah. Hal ini dijelaskan oleh beberapa pengrajin kurangnya program yang mendukung adanya promosi potensi lokal “manik-manik”, sosialisasi dari pemerintah daerah juga dirasa kurang oleh para pengrajin. Dan adapun pengrajin yang berusaha sendiri untuk mempromosikan atau mengenalkan hasil produksi manik manik melalui sekolah-sekolah dan pameran serta mempromosikan manik-manik melalui internet “bagi yang menguasai internet”. Sehingga dari inilah perkembangan

UKM ini mengalami penurunan. Jumlah karyawan yang sekitar 5 tahun yang lalu bisa mencapai kurang lebih 800 karyawan tetapi saat ini hanya 445 karyawan dari 84 UKM dengan usia pekerja antara 30-50 tahun

Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah Ada pengaruh

faktor-faktor kepuasan kerja meliputi faktor psikologis, Faktor fisik, Faktor finansial, Faktor Sosial terhadap disiplin kerja karyawan pada UKM manik-manik di desa gambang kecamatan gudo kabupaten jombang.

Untuk mengetahui apakah hipotesis pertama di terima atau ditolak maka dilakukan uji regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh secara simultan ataupun pengaruh secara parsial. Adapun formulasi regresi linier berganda dengan persamaan regresi berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

Tabel 1: Tabel Koefisien Regresi

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,606	10,899		,331	,742
Faktor Psikologis	,445	,174	,302	2,549	,013
Faktor Fisik	,034	,078	,041	,438	,663
Faktor Finansial	,025	,138	,018	,184	,855
Faktor Sosial	,865	,252	,382	3,438	,001

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
Sumber: Data primer diolah

Dari hasil pengolahan melalui regresi linear berganda maka secara sistematis hubungan antara variabel faktor psikologis, faktor fisik, faktor finansial, faktor sosial dapat di tulis sebagai berikut : $Y = 3,606 + 0,445.X_1 + 0,034.X_2 + 0,025.X_3 + 0,865.X_4$

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai konstanta adalah 3,606, hal ini berarti bahwa dengan menganggap variabel bebas diantaranya faktor psikologis (X1), faktor fisik (X2), faktor finansial (X3) dan faktor sosial (X4) sama dengan nol, maka nilai variabel Disiplin kerja karyawan (Y) adalah 3,606. Dengan demikian sebelum dilakukan penelitian terhadap variabel bebas dan variabel terikat sudah dalam kondisi baik. Karena konstanta bernilai positif.

Nilai Koefisien regresi dari variabel faktor psikologis (X1) adalah 0,445,

faktor fisik (X2) adalah 0,034, faktor finansial (X3) adalah 0,025 dan faktor sosial (X4) adalah 0,865, mengandung arti jika nilai variabel faktor psikologis (X1), faktor fisik (X2), faktor finansial (X3) dan faktor sosial (X4) ditingkatkan satu satuan, maka akan menyebabkan peningkatan variabel disiplin kerja karyawan (Y) sebesar 0,445 faktor psikologis (X1), 0,034 faktor fisik (X2), 0,025 faktor finansial (X3) dan 0,865 faktor sosial (X4) satuan. Peningkatan nilai ini bermakna, semakin meningkat faktor psikologis (X1), faktor fisik (X2), faktor finansial (X3) dan faktor sosial (X4) maka akan diikuti peningkatan disiplin kerja karyawan.

Uji Hipotesis Pertama (Simultan)

Untuk mengetahui apakah variabel Y (disiplin kerja) dipengaruhi secara bersamaan oleh faktor psikologis (X1), faktor fisik (X2), faktor finansial (X3)

dan faktor sosial (X4) ataukah tidak, bisa dilihat dari perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} nya. Bila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka Y (disiplin Kerja) dipengaruhi oleh faktor psikologis (X1), faktor fisik (X2), faktor finansial (X3)

dan faktor sosial (X4). Namun bila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} , maka Y (disiplin kerja) tidak dipengaruhi oleh faktor psikologis (X1), faktor fisik (X2), faktor finansial (X3) dan faktor sosial (X4).

Tabel 2: Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	968,776	4	242,194	12,563	,000 ^b
	Residual	1484,443	77	19,278		
	Total	2453,220	81			
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja						
b. Predictors: (Constant), Faktor Sosial, Faktor Finansial, Faktor Fisik, Faktor Psikologis						
Sumber: data primer diolah						

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa F_{hitung} sebesar $12,563 > F_{tabel} = 3,11$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, yang berarti signifikan. Hal ini berarti variabel faktor psikologis, faktor fisik, faktor finansial, faktor sosial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada UKM manik-manik di desa gambang kecamatan gudo kabupaten jombang. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja meliputi faktor psikologis, Faktor fisik, Faktor finansial, Faktor Sosial terhadap disiplin kerja karyawan pada UKM manik-manik di desa gambang kecamatan gudo kabupaten jombang diterima.

Uji Hipotesis kedua

Untuk mengetahui manakan diantara variabel bebas faktor psikologis (X1), faktor fisik (X2), faktor finansial (X3) dan faktor sosial (X4) yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat disiplin kerja karyawan (Y), maka dapat dilakukan melalui uji parsial (t) sehingga dapat diketahui besarnya nilai pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hal ini dapat dilihat dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , berarti pengaruhnya nyata dan bila lebih kecil maka pengaruhnya tidak nyata (tidak signifikan). t_{tabel} diperoleh dengan cara melihat derajat bebas (*degree of freedom*) = $n-k-1$ ($82-2-1 = 79$) yang ditarik lurus dengan taraf signifikansi 95%, dan diperoleh t_{tabel} sebesar 1,990.

Tabel 3: Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3,606	10,899		,331	,742
Faktor Psikologis	,445	,174	,302	2,549	,013
Faktor Fisik	,034	,078	,041	,438	,663
Faktor Finansial	,025	,138	,018	,184	,855
Faktor Sosial	,865	,252	,382	3,438	,001
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja					
Sumber: data primer diolah					

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel Faktor kepuasan kerja yang meliputi faktor psikologis (X1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $2,549 >$ dari t_{tabel} sebesar $1,990$, faktor fisik (X2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $0,438 <$ dari t_{tabel} sebesar $1,990$, faktor finansial (X3) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $0,184 <$ dari t_{tabel} sebesar $1,990$ dan faktor sosial (X4) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $3,438 >$ dari t_{tabel} sebesar $1,990$ artinya secara parsial variabel bebas Faktor sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Dari hasil uji t diketahui bahwa variabel faktor sosial memiliki koefisien *Beta* sebesar $0,865$ lebih besar dibandingkan faktor psikologis $0,445$, faktor fisik $0,034$ dan faktor finansial $0,025$ yang artinya faktor sosial lebih berpengaruh dominan terhadap disiplin kerja karyawan pada UKM manik-manik di desa gambang kecamatan gudo kabupaten jombang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi Ada diantara faktor – faktor kepuasan kerja meliputi Faktor Psikologis, Faktor Fisik, Faktor Finansial, Faktor Sosial yang berpengaruh dominan terhadap disiplin kerja karyawan pada UKM manik-manik di desa gambang kecamatan gudo kabupaten jombang diterima

Pembahasan

Berdasarkan uji statistik yang telah dijelaskan oleh peneliti bahwa dalam penelitian ini membuktikan ada pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja meliputi faktor psikologis, Faktor fisik, Faktor finansial, Faktor Sosial terhadap disiplin kerja karyawan pada UKM manik-manik di desa gambang kecamatan gudo kabupaten jombang. Hal ini berarti tanpa adanya faktor kepuasan kerja yang meliputi Faktor Psikologis, Faktor Fisik, Faktor Finansial, Faktor Sosial karyawan yang ada pada saat bekerja maka akan berdampak pada tingkat disiplin kerja

karyawan pada UKM manik-manik di desa gambang kecamatan gudo kabupaten jombang. Dengan demikian dapat diartikan bahwa dengan meningkatkan faktor kepuasan kerja karyawan pada saat bekerja maka akan meningkatkan pula disiplin kerja karyawan pada UKM manik-manik di desa gambang kecamatan gudo kabupaten jombang. begitu pula sebaliknya, apabila faktor kepuasan kerja yang meliputi Faktor Psikologis, Faktor Fisik, Faktor Finansial, Faktor Sosial karyawan mengalami penurunan pada saat bekerja maka hal tersebut akan mengurangi disiplin kerja karyawan pada UKM manik-manik di desa gambang kecamatan gudo kabupaten jombang.

Berdasarkan pada hasil penelitian bahwa faktor kepuasan kerja yang meliputi Faktor Psikologis, Faktor Fisik, Faktor Finansial, Faktor Sosial karyawan berpengaruh secara serempak atau bersama terhadap disiplin kerja karyawan pada UKM manik-manik di desa gambang kecamatan gudo kabupaten jombang. Pengaruh faktor kepuasan kerja karyawan terhadap disiplin kerja karyawan yang pertama dapat dilihat pada faktor psikologis yang diantaranya faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat dalam hal ini karyawan harus memiliki rasa ketertarikan dan kebanggaan terhadap jenis pekerjaan yang akan dilakukannya. Ketentraman kerja dalam hal ini kondisi karyawan harus memiliki ketenangan dan tidak ada kecemasan pada jenis pekerjaannya. Sikap terhadap kerja dapat diartikan bahwa kondisi yang bertanggung jawab terhadap jenis pekerjaannya. perasaan kerja dapat diartikan berupa kesenangan harus terpenuhi pada seorang karyawan.

Faktor kepuasan kerja yang kedua adalah faktor fisik, yang merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik

pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai juga harus dapat terpenuhi. Pada faktor fisik karyawan akan mengalami kepuasan kerja apabila dalam kepentingan fisik individu dan ruang kerja dapat terpenuhi dengan baik.

Faktor kepuasan kerja yang ketiga adalah Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi. Dalam penelitian ini faktor finansial yang terlihat sudah dipenuhi adalah sistem penggajian yang dilakukan oleh pemilik UKM secara borongan.

Faktor kepuasan kerja yang keempat adalah Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya diharapkan dapat terpenuhi dengan baik agar karyawan dapat menjaga dan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Serta berdasarkan hasil uji statistik diketahui bahwa faktor kepuasan kerja karyawan yang berpengaruh dominan terhadap disiplin kerja karyawan pada UKM manik-manik di desa gambang kecamatan gudo kabupaten jombang adalah faktor sosial yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Sehingga faktor sosial yang dapat mempengaruhi secara dominan terhadap disiplin kerja harus ada dalam kondisi kerja. Dalam kondisi kerja terlihat bahwa faktor sosial yang ada pada karyawan pada saat kondisi kerja sudah baik sehingga harus tetap dijaga agar disiplin kerja karyawan juga meningkat. Tetapi dalam hal ini faktor

kepuasan kerja yang berupa faktor psikologis, faktor fisik, dan faktor finansial harus tetap diperhatikan oleh pemilik UKM agar dapat lebih meningkatkan disiplin kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan harus ditingkatkan agar karyawan termotivasi dalam bekerja hal ini sejalan dengan pendapat Gibson, Ivancevich, dan Donnely (1996) dalam Sylvana (2002:4) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan bagian dari proses motivasi.

E. PENUTUP

Berdasarkan uraian pada hasil analisa dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja meliputi faktor psikologis, Faktor fisik, Faktor finansial, Faktor Sosial terhadap disiplin kerja karyawan pada UKM manik-manik di desa gambang kecamatan gudo kabupaten jombang, karena hasil uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar $12,563 > F_{tabel} = 3,11$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$.
2. Ada diantara faktor – faktor kepuasan kerja meliputi Faktor Psikologis, Faktor Fisik, Faktor Finansial, Faktor Sosial yang berpengaruh dominan terhadap disiplin kerja karyawan pada UKM manik-manik di desa gambang kecamatan gudo kabupaten jombang. Dari hasil uji t diketahui bahwa variabel faktor sosial memiliki koefisien *Beta* sebesar 0,865 lebih besar dibandingkan faktor psikologis 0,445, faktor fisik 0,034 dan faktor finansial 0,025. Dapat diartikan bahwa faktor sosial berpengaruh dominan terhadap disiplin kerja karyawan pada UKM manik-manik di desa gambang kecamatan gudo kabupaten jombang.

Berdasarkan uraian pada hasil analisa dan pembahasan, maka dapat disarankan sebagai berikut :

1. Hendaknya hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan atau referensi dalam penelitian selanjutnya dan untuk pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan faktor-faktor kepuasan kerja meliputi faktor psikologis, Faktor fisik, Faktor finansial, Faktor Sosial serta disiplin kerja
 2. Hendaknya sebagai pemilik UKM dapat memperhatikan faktor-faktor kepuasan kerja yang meliputi faktor psikologis, Faktor fisik, Faktor finansial, Faktor Sosial agar dapat menciptakan kondisi disiplin kerja bagi karyawan. Dan berdasarkan hasil penelitian bahwa faktor sosial merupakan faktor yang berpengaruh secara dominan terhadap disiplin kerja. Sehingga hendaknya pemilik UKM memperhatikan faktor sosial karyawan tanpa mengabaikan faktor psikologis, faktor fisik, dan faktor finansial.
- DAFTAR PUSTAKA**
- As'ad, Mohamad. 2004. Psikologi Industri. Liberty: Yogyakarta
- Hasibuan, H. Malayu SP. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara
- Henry Simamora. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2005. Perilaku dan Budaya Organisasi, Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama, Bandung
- Nitisemito, alex,s. 2001. manajemen personalia.penerbit ghalia indonesia. Jakarta
- Riduwan. 2010. metode dan teknik menyusun tesis. bandung: alfabeta
- Robbins Stephen P., 2001. Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid 1, Edisi Kedelapan, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta
- Sylvana Andi, 2002. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Anggota Polri Polda Metro Jaya, Jurnal Universitas Terbuka, Jakarta.
- Wibowo Triyoga Agung.2008. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (studi pada kantor unit cabang bri pattimura semarang). Universitas diponegoro Semarang