

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
ASURANSI**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata Satu
(S1) Psikologi (S.Psi)



**Rivaldi Bayu Mukti
B07212073**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2017**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Asuransi” merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis di acuh dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 18 Januari 2017



Rivaldi Bayu Mukti

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas
Kerja Karyawan Asuransi

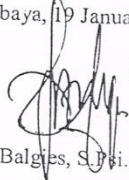
Oleh

Rivaldi Bayu Mukti

B07212073

Telah Disetujui untuk Diajukan pada Ujian Skripsi

Surabaya, 19 Januari 2017



Soffy Balges, S.Psi., M.Psi

NIP. 197609222009122001

SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN ASURANSI**

Yang disusun oleh
Rivaldi Bayu Mukti
B07212073

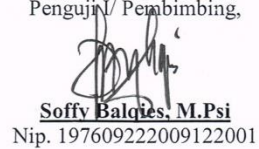
Telah dipertahankan didepan Tim Penguji
pada tanggal 30 Januari 2017

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan



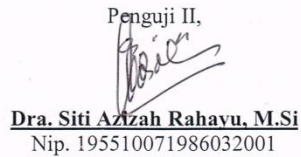
Prof. Dr. Moh. Sholeh, M.Pd
Nip. 195912091990021001

Susunan Tim Penguji
Penguji I/ Pembimbing,



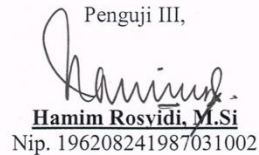
Sofiy Balqies, M.Psi
Nip. 197609222009122001

Penguji II,



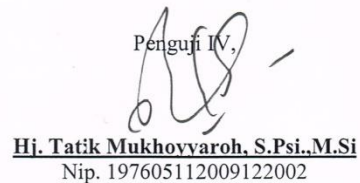
Dra. Siti Azizah Rahayu, M.Si
Nip. 195510071986032001

Penguji III,



Hamim Rosvidi, M.Si
Nip. 196208241987031002

Penguji IV,



Hj. Tatik Mukhovvaroh, S.Psi., M.Si
Nip. 197605112009122002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : RIVALDI BAYU MUKTI
NIM : B07212073
Fakultas/Jurusan : PSIKOLOGI
E-mail address : rivaldy_bayu_m@yahoo.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA

DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN ASURANSI

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 20 Februari 2017

Penulis

(RIVALDI BAYU MUKTI)
nama terang dan tanda tangan

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja di AJB BUMIPUTERA 1912 Surabaya.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode analisis data regresi berganda, dengan perhitungan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) for Windows versi 16.00. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan AJB Bumiputera Surabaya. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 37 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik studi populasi. Data penelitian dikumpulkan dengan Skala Kepuasan Kerja, Skala Disiplin kerja dan Skala Produktivitas kerja. Skala Kepuasan kerja terdiri dari 16 item valid dengan koefisien reliabilitas 0,762. Skala Disiplin kerja terdiri dari 20 item valid dengan koefisien reliabilitas 0,802. Skala Produktivitas kerja terdiri dari 34 item valid dengan koefisien reliabilitas 0,908.

Hasil penelitian menunjukkan hipotesis 1 dengan signifikansi sebesar 0,003 dengan korelasi 0,002 yang artinya terdapat hubungan positif kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan hipotesis 2 dengan signifikansi sebesar 0,028 dengan korelasi 0,001 yang artinya terdapat hubungan positif disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan hipotesis 3 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja.

Kata kunci: *kepuasan kerja, disiplin kerja, produktivitas kerja.*

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is a relationship between job satisfaction and work discipline and productivity of employees in AJB Bumiputera 1912 Surabaya

The research is quantitative research with the methods of the data analysis of dual regression, by calculation statistical program (spss) for windows version 16.00. The subjects were all employees of AJB Bumiputera Surabaya. The sample in this study as many as 37 employees. The sampling technique using the technique population studies. Data were collected by Job Satisfaction Scale, Scale work Discipline and Scale labor productivity. Job satisfaction scale consists of 16 items is valid with a reliability coefficient of 0.762. Discipline scale work consisted of 20 items is valid with a reliability coefficient of 0.802. Labor productivity scale consists of 34 items is valid with a reliability coefficient of 0.908.

The results showed first hypothesis with a significance of 0.003 with a correlation of 0.002, which means there is a positive relationship of job satisfaction on work productivity, the higher the level of job satisfaction, the higher the level of labor productivity. The results showed hypothesis 2 with a significance of 0.028 with a correlation of 0.001, which means there is a positive relationship work discipline on work productivity, the higher the level of work discipline, the higher the level of labor productivity. The results showed hypothesis 3 with a significance of 0.000 which indicates a significant relationship between job satisfaction and work discipline with work productivity.

Keywords: job satisfaction, work discipline, work productivity

2. Reliabilitas	50
E. Analisis Data	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Subjek	
1. Responden Berdasarkan Usia	53
2. Responden Berdasarkan JenisKelamin.....	54
3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	55
B. Deskripsi dan Reliabilitas	
1. Skala Produktivitas Kerja.....	56
2. Skala Kepuasan Kerja	57
3. Skala Disiplin Kerja	59
C. Hasil Analisis Data	
1. Uji Prasyarat	62
2. Uji Hipotesis.....	63
D. Pembahasan	66
BAB VPENUTUP	
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	75



DAFTAR TABEL

Tabel 1: Distribusi Skor Skala	46
Tabel 2: Blue Print Kepuasan Kerja	48
Tabel 3: Blue Print Disiplin Kerja	49
Tabel 4: Blue Print Produktivitas Kerja	49
Tabel 5: Data Responden berdasarkan jabatan	53
Tabel 6: Data Responden berdasarkan usia pegawai	54
Tabel 7: Data Responden berdasarkan jenis kelamin	55
Tabel 8: Data Responden berdasarkan lama bekerja	56
Tabel 9: Reliability Instrumen Kepuasan Kerja	59
Tabel 10: Reliability Instrumen Disiplin Kerja	61
Tabel 11: Hasil Uji Normalitas	62
Tabel 12: Hasil Uji Linieritas	63
Tabel 13: Hasil Uji Regresi Linier Ganda	64
Tabel 14: Deskriptif Statistik	65



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Skala Produktivitas Kerja.....	75
Lampiran 2: Skala Uji Coba Kepuasan Kerja.....	79
Lampiran 3: Skala Kepuasan Kerja	83
Lampiran 4: Skala Uji Coba Disiplin Kerja.....	86
Lampiran 5: Skala Disiplin Kerja	89
Lampiran 6: Daftar Subjek.....	92
Lampiran 7: Data Mentah Uji Coba Kepuasan Kerja	94
Lampiran 8: Data Angka Uji Coba Kepuasan Kerja.....	95
Lampiran 9: Data Mentah Uji Coba Disiplin Kerja.....	96
Lampiran 10: Data Angka Uji Coba Disiplin Kerja	97
Lampiran 11: Data Mentah Kepuasan Kerja.....	98
Lampiran 12: Data Angka Kepuasan Kerja	99
Lampiran 13: Data Mentah Disiplin Kerja	100
Lampiran 14: Data Angka Disiplin Kerja	101
Lampiran 15: Data Mentah Produktivitas Kerja	102
Lampiran 16: Data Angka Produktivitas Kerja.....	103
Lampiran 17: Validitas dan Reliabilitas Uji Coba Kepuasan Kerja.....	104
Lampiran 18: Validitas dan Reliabilitas Uji Coba Disiplin Kerja.....	107
Lampiran 19: Hasil Analisis Statistik Uji Normalitas Produktivitas Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja	109
Lampiran 20: Uji Linieritas dan Analisis Regresi Linier Ganda .	112
Lampiran 21: Blue Print.....	116

mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaan dan tidak puas. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin yang lainnya, sebaliknya tingkah laku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan.

Sasaran setiap perusahaan adalah untuk mencapai keuntungan maksimum sebagaimana telah direncanakan perusahaan itu sebelumnya. Pada dasarnya, dalam mencapai sasaran tersebut produktivitas kerja sangatlah penting. Kepuasan kerja dan kedisiplinan karyawan pada perusahaan yang berproduksi menggunakan tenaga kerja manusia menjadi suatu hal yang sangat penting dan menarik untuk dipelajari. Diharapkan akan memberikan produktifitas yang bagus.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil

B. Rumusan Masalah

Permasalahan yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini, antara lain:

1. Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja
2. Apakah ada hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja
3. Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja

C. Tujuan Penelitian

Ada beberapa tujuan penelitian yang ingin dicapai melalui penelitian ini.

Tujuan tersebut bisa penulis rumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja.
2. Untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja.
3. Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini, antara lain:

1. Manfaat teoritik

Penelitian dari Muhaimin (2004) yang berjudul “*Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun*” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan bank BTPN Madiun. Dari hasil analisis data penelitian diperoleh nilai z -5,512 dengan signifikan sebesar 0. Nilai tersebut lebih kecil dari p 0,05 yang artinya kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja. Sehingga hipotesis kerja dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan bank BTPN Madiun.

Penelitian dari I Gusti Ayu Agung YesikaYuniar, Harlina Nurtjahjanti, dan Diana Rusmawati (2011) “*Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Resiliensi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan kantor pusat PT.BPD Bali*” Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja terhadap OCB, hubungan antara resiliensi terhadap OCB, serta hubungan antara kepuasan kerja dan resiliensi terhadap OCB pada karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali.

Hasil pengujian diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,396. Artinya adalah kepuasan kerja karyawan dan resiliensi memberikan pengaruh sebesar 39,6% terhadap OCB. 60,4% OCB dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel penelitian ini. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah gaya kepemimpinan, persepsi keadilan, dan kecerdasan emosi.

karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti motivasi kerja dan budaya organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja. Hasil menunjukkan bahwa nilai f dan koefisien determinasi signifikan dan memberikan tanda yang positif. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji regresi ganda, yang menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 70.1% dari motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja dengan signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Motivasi kerja memberikan kontribusi yang signifikan sebesar 48.5%, dan budaya organisasi memberikan kontribusi yang signifikan sebesar 70.1% terhadap produktivitas kerja.

Penelitian dari Norazah Mohd Suki dan Norbayah Mohd Suki (2011) yang berjudul "*job satisfaction and organisational commitment: the effect of gender*" Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gender terhadap persepsi karyawan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Jenis kelamin memainkan peran penting dalam menciptakan sikap individu yang berkaitan dengan tempat kerja dan dalam menafsirkan makna sikap ini. Hipotesis 1 mengusulkan bahwa pria dan wanita memiliki tingkat yang sama dari kepuasan kerja. Sementara itu, pria dan wanita memiliki tingkat yang sama dari komitmen organisasi diusulkan dalam Hipotesis 2. Analisis regresi dilakukan dan hasilnya menyimpulkan bahwa kedua Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang

antara output dengan input. Masih menjadi perbedaan pendapat ialah output yang mana dan input yang mana, dan bagaimana mengukurnya Kendrick & Creamer (dalam Sutrisno, 2010), membedakan produktivitas ke dalam tiga jenjang, yaitu : produktivitas total, faktor total, dan parsial. Pendapat ini ternyata banyak diikuti oleh para pakar dan praktisi.

Produktivitas total ialah rasio output bruto riil dengan kombinasi tenaga kerja, modal dan produk-produk yang dibeli dari luar perusahaan sebagai inputnya.

Produktivitas faktor total ialah rasio antara produk riil yang diperoleh dalam perekonomian, industri atau perusahaan, dengan jumlah tenaga kerja dan modal sebagai inputnya.

Produktivitas parsial ialah rasio antara output kotor ataupun neto dengan salah satu faktor atau golongan sebagai inputnya. Berbicara tentang produktivitas harus jelas, karena ada bermacam-macam jenis output, mana yang akan diperbandingkan. Jadi, meskipun para pakar sependapat bahwa produktivitas ialah output per unit, tetapi pada kasus-kasus tertentu harus dijelaskan output yang mana dan input yang mana. Produktivitas tidak berdiri sendiri, melainkan berkaitan dengan beberapa variabel, dan pembicaraan tentang produktivitas sering dikaitkan dengan etos kerja, budaya perusahaan, kemakmuran, motivasi dan sebagainya (Sutrisno, 2010).

Herjanto (dalam Henry, 2009) mendefinisikan produktivitas sebagai ukuran utama yang digunakan untuk mengukur kinerja dari

manajemen operasi. Dengan demikian, produktivitas merupakan ukuran bagaimana baiknya suatu sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Nawas (dalam Henry, 2009) berpendapat bahwa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, efektifitas kerja, efisiensi kerja, metode kerja, dan kemampuan kerja sama.

Kualitas kerja merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan dan spesifikasi serta harapan. Kuantitas kerja adalah suatu ukuran yang menyatakan berapa banyak hasil kerja atau optimalisasi pelaksanaan pekerjaan. Efektivitas kerja merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target telah tercapai, sedangkan efisiensi kerja adalah suatu ukuran yang membandingkan rencana penggunaan sumber-sumber dengan realisasi penggunaannya.

Metode kerja merupakan suatu ukuran yang menggambarkan keadaan mengenai metode kerja yang digunakan serta upaya untuk melakukan perbaikan. Kemampuan kerjasama adalah suatu ukuran yang menggambarkan kemampuan kerjasama dengan karyawan lain dalam suatu kelompok kerja. Moelyono (dalam Henry, 2009) berpendapat bahwa pengukuran terhadap hasil akhir yang dicapai oleh organisasi tersebut akan menggambarkan tingkat produktivitas dalam organisasi.

Pencapaian produktivitas kerja yang optimal dalam melaksanakan pekerjaan merupakan salah satu kebutuhan manusia. Kebutuhan ini timbul karena adanya dorongan pada diri seseorang, baik dari dalam maupun dari

luar dirinya. Motivasi kerja pada hakikatnya adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Nawas dalam Hendry, 2009).

Simanjuntak (dalam Henry, 2009) mengemukakan bahwa definisi produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Dengan demikian, cara kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hasil yang dicapai besok harus lebih banyak atau lebih baik dari yang diperoleh hari ini.

Sikap mental seperti ini akan membuat seseorang selalu mencari perbaikan dan peningkatan karyawan yang mempunyai sikap mental ini akan terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif, serta terbuka. Robbins (dalam Henry, 2009) menyatakan bahwa produktivitas menyiratkan suatu kepedulian baik terhadap efektivitas maupun efisiensi. Berdasarkan batasan ini maka produktivitas kerja karyawan dapat terlibat dalam pencapaian tujuan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Berdasarkan beberapa referensi tersebut, dalam penelitian Agustin (2014) mengenai produktivitas kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (input) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (output).

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi (Ravianto dalam Sutrisno, 2010).

Menurut Simanjutak (dalam Sutrisno, 2010), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

2.1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan ketrampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihankerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap, akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalaha-kesalahan yang pernah dilakukan. Stoner (dalam Sutrisno, 2010), mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian, beliau menyebutkn 75% peningkatan

produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan, dan alokasi tugas.

2.2. Mental dan kemampuan fisik

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

2.3. Hubungan antara atasan dan bawahan

hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikut sertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja (Sutrisno, 2010).

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu.

Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya.

Mengenai batasan atau definisi kepuasan kerja menurut hemat penulis belum ada keseragaman. Walaupun demikian sebenarnya tidaklah terdapat perbedaan yang *prinsip* dari padanya. Menurut Wexley & Yukl (dalam As'ad, 1995) yang disebut kepuasan kerja ialah "*is the way an employee feels about his her job*". Ini berarti kepuasan kerja sebagai "perasaan seseorang terhadap pekerjaan". Ada yang memberi batasan sebagai "positive emotional state" (Athanasiodalam As'ad, 1995).

Kemudian oleh Vroom (dalam As'ad, 1995), dikatakan sebagai "refleksi dari job attitude yang bernilai positif". Hoppeck menarik kesimpulan setelah mengadakan penelitian terhadap 309 karyawan pada suatu perusahaan di New Hope Pennsylvania USA bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Tiffin (dalam As'ad, 1995) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Kemudian Blum (dalam As'ad, 1995) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuain diri dan hubungan sosial individual diluar kerja.

Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaan secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya (Robert Hopper New Hope Pennsylvania dalam Waluyo, 2009).

Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antarpemimpin dan sesama karyawan (Tiffin dan McCormick, dalam Waluyo 2009).

Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah “*security feeling*” (rasa aman) dan mempunyai segi-segi :

- a. Segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial)
- b. Segi sosial psikologi :
 - Kesempatan untuk maju
 - Kesempatan untuk mendapatkan penghargaan
 - Berhubungan dengan masalah pengawasan
 - Berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasannya.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis. (Waluyo, 2015)

Robbins (dalam Hanafiah, 2014) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu pada pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang pekerja yakini seharusnya diterima. Selanjutnya, pendapat yang berbeda dikatakan oleh Hasibuan (dalam Hanafiah, 2014) bahwa “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan kinerja.”

Mangkunegara (dalam Hanafiah, 2014) menyatakan bahwa kepuasan akan timbul bila kebutuhan terpenuhi. Kebutuhan tersebut bertingkat mulai dari tingkatan terendah sampai teritnggi. Menurut Robbins (dalam Hanafiah, 2014) ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja yang biasa terjadi pada dunia kerja, yaitu usia, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi. Adapun aspek-aspek kepuasan kerja menurut Robbins (dalam Hanafiah, 2014) meliputi pekerjaan, upah, promosi, pengawas, rekan kerja, dan penghargaan.

Menurut Locke (dalam Yuniar, 2011), kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif terhadap suatu pekerjaan. Perasaan senang muncul akibat penilaian pekerjaan atau pengalaman individu. Tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya (Munandar dalam Yuniar, 2011). Berbagai penelitian telah dilakukan oleh para ahli dan praktisi untuk mengungkap kepuasan kerja (Yuwono dkk. Dalam Yuniar, 2011).

Penyeliaan merupakan salah satu faktor juga dari dari kelompok faktor hygiene dan Herzberg.

2.4. Rekan-Rekan Sejawat Yang Menunjang

Hubungan yang ada antarpekerja adalah hubungan ketergantungan sepihak, yang bercorak fungsional. Kepuasan kerja yang ada pada para pekerja timbul jika terjadi hubungan yang harmonis dengan tenaga kerja yang lain. Didalam kelompok kerja dimana pekerja harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi) dapat dipenuhi dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

3. Dampak dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

3.1. Dampak Terhadap Produktivitas

Produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor moderator disamping kepuasan kerja. Lawler dan Porter mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik dan ganjaran ekstrinsik yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan unjuk kerja yang unggul (Waluyo, 2009).

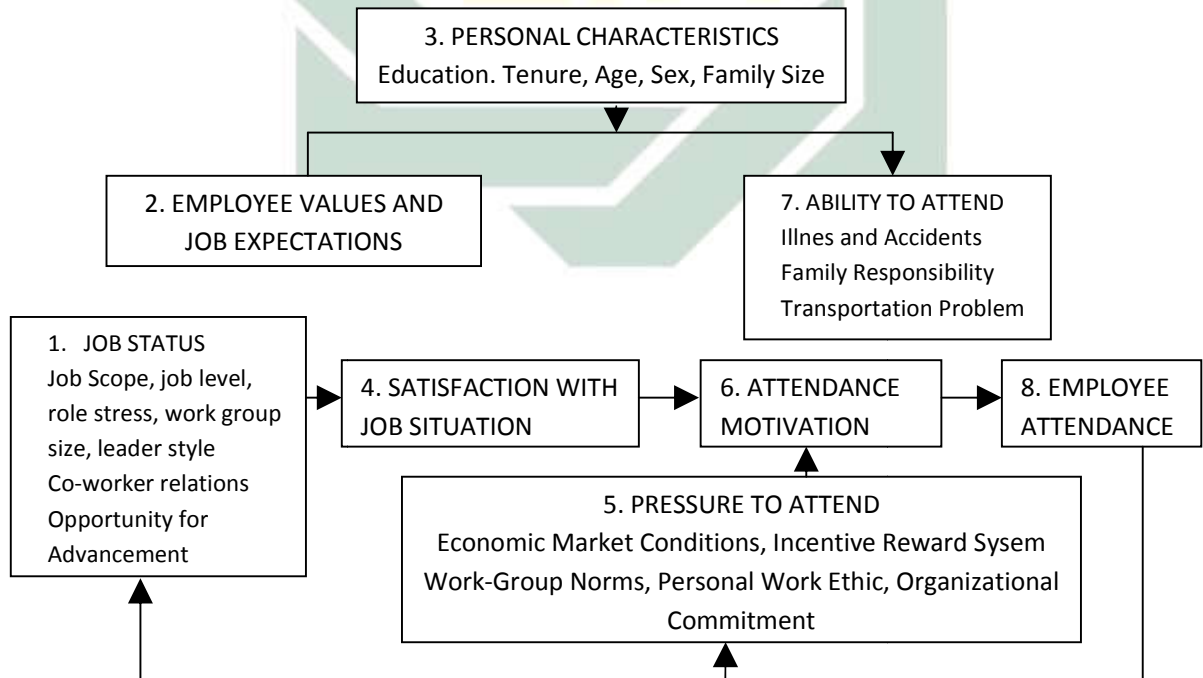
3.2. Dampak Terhadap Ketidakhadiran (*absentisme*) dan Keluar Tenaga Kerja (*Turnover*)

Porter dan Steers berkesimpulan bahwa ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian

kurang mungkin mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Perilaku ini karena akan mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya ia berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

Dari penelitian ditemukan tidak adanya hubungan antara ketidakhadiran dengan kepuasan kerja.

Steers dan Rhodes mengembangkan model dari pengaruh terhadap kehadiran. Mereka melihat adanya dua faktor pada perilaku hadir, yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir. Mereka percaya bahwa motivasi untuk hadir dipengaruhi oleh kepuasan kerja dalam kombinasi dengan tekanan-tekanan internal dan eksternal untuk datang pada pekerjaan. Gambar 2.1 memperlihatkan model mereka.



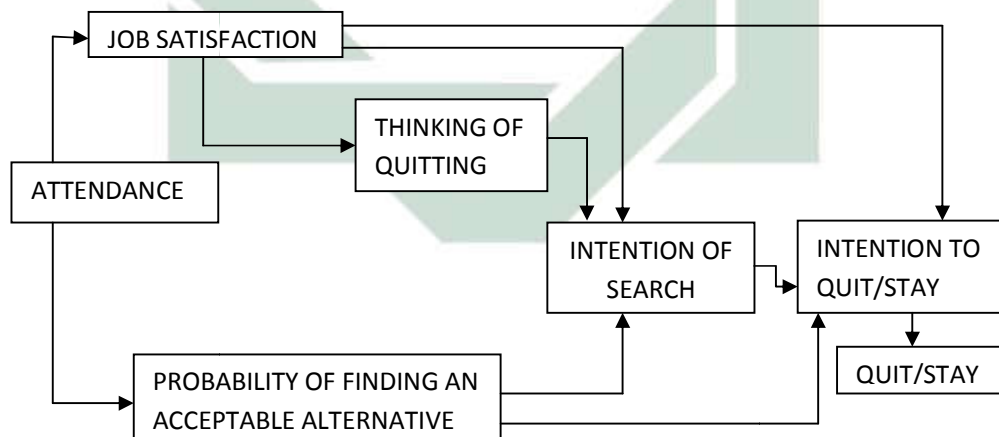
sumber : Steers & Rhodes, 1978

Gambar 2.1. Pengaruh-pengaruh Utama terhadap kehadiran Karyawan.

Model meninggalkan pekerjaan dari Mobley, Horner, dan Hollingworth yang dapat dilihat pada Gambar 2.2, menunjukkan bahwa setelah tenaga kerja menjadi tidak uas terjadi beberapa tahap (misalnya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan) sebelum keputusan untuk meninggalkan pekerjaan diambil. Dari penelitian dengan menggunakan model ini mereka menemukan bukti yang menunjukkan bahwa tingkat dari kepuasan kerja berkorelasi dengan pemikiran-pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan, dan bahwa niat untuk meninggalkan kerja berkorelasi dengan meninggalkan pekerjaan secara aktual

Sumber: Mobley, Horner, Hollingsworth, 1978

Gambar 2.2. Langkah-langkah dalam Proses Keputusan Meninggalkan Pekerjaan



Menurut Robbins (dalam Munandar, 2004) ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam area. Misalnya selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh,

membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka.

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, *disiplin* berarti tata tertib, ketaatan (kepatuhan) dan peraturan (tata tertib), mengusahakan supaya mentaati (mematuhi) tata tertib. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Pendisiplinan adalah usaha untuk menanamkan nilai agar subjek memiliki kemampuan untuk mentaati sebuah peraturan. Pendisiplinan bisa jadi menjadi istilah pengganti untuk hukuman ataupun instrumen hukuman di mana hal ini bisa dilakukan pada diri sendiri ataupun pada orang lain. Jadi, disiplin bertujuan untuk mempertahankan kinerja unggul (Mondy dan Mondy dalam Wahjono, 2015)

Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran diri sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Handoko dalam Sinambela, 2012). Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” Heidjrachman dan Husnan (dalam Sinambela, 2012). Sementara itu, pemahaman yang lebih luas dikemukakan oleh Davis (dalam Sinambela, 2012) bahwa disiplin penerapan adalah pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi.

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2012).

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standarstandar organisasional. Secara etimologis, kata “disiplin” berasal dari kata Latin “diciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat (Moukijat dalam Muhaimin, 2004).

Pengertian disiplin dikemukakan juga oleh Nitisemito (dalam Muhaimin, 2004), yang mengartikan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dari beberapa pengertian di atas, disiplin terutama ditinjau dari perspektif organisasi, dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaankeadaan baik lainnya.

Menurut Nitisemito (dalam Muhaimin, 2004) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, yaitu: tujuan pekerjaan dan kemampuan pekerjaan, teladan pemimpin, kesejahteraan,

keadilan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Perilaku disiplin karyawan merupakan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk. Oleh karena itu, pembentukan perilaku disiplin kerja, menurut Commings (dalam Muhaimin, 2004) dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu:

1) *Preventive dicipline*

Preventive dicipline merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong para pekerja mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan-aturan sehingga pelanggaran tidak terjadi. Tujuannya adalah untuk mempertinggi kesadaran pekerja tentang kebijaksanaan dan peraturan pengalaman kerjanya.

2) *Corrective discipline*

Corrective discipline merupakan suatu tindakan yang mengikuti pelanggaran dari aturan-aturan, hal tersebut mencoba untuk mengecilkan pelanggaran lebih lanjut sehingga diharapkan untuk perilaku dimasa mendatang dapat mematuhi norma-norma peraturan.

Pada dasarnya, tujuannya semua disiplin adalah agar seseorang dapat bertingkah laku sesuai dengan apa yang disetujui oleh perusahaan. Dengankata lain, agar seseorang dapat melakukan penyesuaian sosial dengan baik.

Namun demikian, ketika bekerja, seorang karyawan dapat menampilkan perilaku yang tidak disiplin. Gibson dkk. (dalam Muhaimin,

2004) mengemukakan beberapa perilaku karyawan tidak disiplin yang dapat dihukum adalah keabsenan, kelambanan, meninggalkan tempat kerja, mencuri, tidur ketika bekerja, berkelahi, mengancam pimpinan, mengulangi prestasi buruk, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan kerja, pembangkangan perintah, memperlakukan pelanggaran secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak kerja sama dengan rekan, menolak kerja lembur, memiliki dan menggunakan obat-obatan ketika bekerja, merusak peralatan, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor, pemogooan secara ilegal.

Berdasarkan uraian di atas diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktifitas-aktifitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan serta disetujui bersama baik secara lisan maupun tertulis antara karyawan dengan perusahaan tempat kerjanya, serta sanggup menerima sanksi-sanksi bila melanggar aturan, tugas dan wewenang yang diberikan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin dalam suatu perusahaan, diantaranya: a) Besaran kompensasi, b) keteladanan pimpinan dalam perusahaan, c) Aturan yang ditegakkan, d) Ketegasan pimpinan dalam mengambil tindakan, e) Adanya pengawasan yang efektif, f) Perhatian yang tulus kepada karyawan, g) Membudayakan disiplin.

Oleh karena itu, perusahaan patut untuk memperhatikan beberapa hal yang dapat menunjang keberhasilan pendisiplinan karyawan, yaitu sebagai berikut (Wahjono, 2015) :

- 1) Ancaman, ada kalanya perlu adanya ancaman dengan tujuan memberi peringatan yang mendidik.
- 2) Kesejahteraan, perlu juga melihat tingkat kesejahteraan karyawan sehingga dapat hidup secara layak.
- 3) Ketegasan.
- 4) Partisipasi.
- 5) Mencapai tujuan perusahaan dan sesuai dengan kemampuan karyawan.
- 6) Keteladanan pimpinan.

D. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Bagi suatu perusahaan, karyawan merupakan alat produksi yang sangat penting. Oleh karena itu, perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja para karyawannya agar produktivitas bisa meningkat. Semua dimaksudkan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain, terutama dengan perusahaan yang sejenis. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan.

Pentingnya produktivitas kerja dalam dunia industri telah disadari oleh banyak pihak. Salah satunya telah ditegaskan oleh Michael Porter yang menyatakan produktivitas sebagai akar penentu tingkat daya saing baik pada level individu, perusahaan, industri maupun negara (Sumbodo dalam Jannatin, 2012). Selain itu, Sinungan (dalam jannatin, 2012) juga berpendapat bahwa peningkatan produktivitas akan menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada di bawah kondisi distribusi yang sama dari perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja.

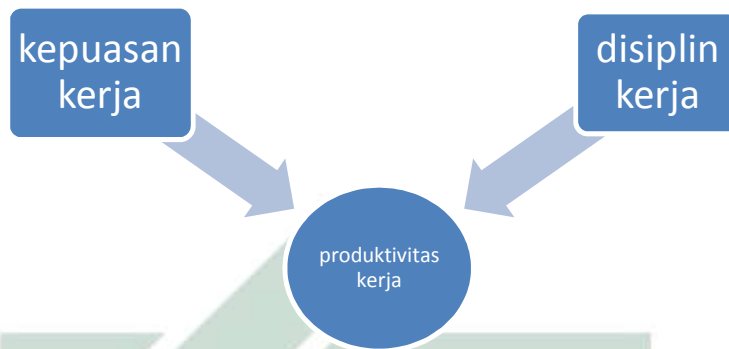
Masih mengenai hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja, Davis dan Newstrom (1992) mengemukakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas suatu organisasi secara langsung maupun tidak langsung maupun tidak langsung. Eratnya hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja dalam hal ini juga diperkuat oleh adanya beberapa penelitian sebelumnya yang mengungkap tentang kedua hal tersebut, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Ermalina (2008) yang berjudul pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT bank Riau 2006. Hasil analisis memperlihatkan, bila manajemen mampu mendorong terciptanya kepuasan kerja maka akan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian lain yang memperkuat hubungan antara kedua variabel tersebut juga dilakukan oleh Naibaho (2008), penelitian ini berjudul pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas

kerja karyawan pada PT. Casa Woodworking Industry Medan. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selanjutnya terdapat beberapa penelitian pula yang membuktikan terdapat hubungan antara produktivitas dengan disiplin kerja, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono (2009). Penelitian ini berjudul hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada perseroan terbatas (pt). Mayangsari berlian motor Jember. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa ada hubungan yang sedang dan signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada Perseroan Terbatas (PT). Mayangsari Berlian Motor Jember.

E. Kerangka Teori

Kerangka teoritis adalah suatu model yang digunakan untuk menerangkan hubungan faktor-faktor yang penting yang telah diketahui dalam suatu masalah. Kerangka teoritis akan digunakan sebagai petunjuk, pedoman dalam membedah dan menganalisis fenomena dan dalam melakukan penelitian selanjutnya. Adapun kerangka teoritis dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:



Dari kerangka diatas dapat dijelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerjadiantaranya adalah kepuasan kerja dan disiplin kerja. Yang kemudian akan diteliti oleh penulis adalah kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Seperti diketahui untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu adanya kepuasan kerja dan disiplin kerja pada karyawan.

F. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban atau kesimpulan sementara, yang masih perlu dibuktikan kebenarannya sebelum diterima sebagai suatu jawaban atau kesimpulan definitif. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

2. Ada hubungan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan.
3. Ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. VARIABEL DAN DEFINISI OPERASIONAL

1. Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerical atau angka yang diperoleh dengan metode statistik serta dilakukan pada penelitian inferensial atau dalam rangka pengujian hipotesis sehingga diperlukan dengan signifikansi hubungan antara variabel yang diteliti (Azwar, 2004).

Variabel merupakan konsep mengenai atribut sifat yang terdapat pada subjek penelitian yang penelitian yang dapat bervariasi secara kuantitatif maupun kualitatif (Azwar, 2004). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam, yaitu variabel bebas dan variabel tergantung.

1) Variabel Tergantung

Variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain (Azwar, 2004). Variabel tergantung dalam penelitian ini adalah *produktivitas kerja*.

2) Variabel Bebas

Suatu variabel yang mempengaruhi variabel tergantung (dependent) (Azwar, 2004). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *kepuasan kerja* dan *disiplin kerja*.

2. Definisi Operasional

Produktivitas kerja adalah meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (input) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (output), produktivitas ini diukur pada aspek kemampuan, keterampilan, sikap, dan perilaku

Adapun kepuasan kerja adalah sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda bagi pekerja. Sikap seseorang terhadap pekerjaan tersebut menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang (Muhaimin, 2004). Kepuasan kerja akan diungkap dengan menggunakan skala kepuasan kerja yang mengacu pada teori Gilmer (dalam As'ad 1995) yang aspek-aspeknya adalah keamanan kerja, kesempatan maju dan berkembang, gaji, kondisi kerja, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja.

Disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediann seseorang karyawan dalam mematuhi dan mentaati peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak, dan mematuhi norma-norma sosial yang berlaku tanpa paksaan dan melaksanakan tugas dengan tertib dan lancar serta mampu menerima sanksi yang diberikan jika melanggar. Disiplin kerja dari penelitian ini menggunakan pengukuran kehadiran pada jam kerja, kepatuhan

pada perintah, tanggung jawab, mengikuti cara kerja yang telah ditentukan.

B. POPULASI, SAMPLE DAN TEKNIK SAMPLING

1. Populasi

Populasi adalah kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian dimana sebagai populasi, kelompok subjek ini harus mempunyai ciri-ciri atau karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain (Azwar, 2003). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Surabaya yang berjumlah 37 orang.

2. Sample dan Teknik Sampling

Sample adalah sebagian dari individu yang diselidiki dan sampel harus memiliki paling sedikit sifat yang sama, baik sifat kodrat maupun pengkhususan (Hadi, 2000). Sehubungan jumlah populasi yang terbatas, maka penelitian ini menggunakan studi populasi. (Arikunto, 2006). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada yaitu keseluruhan karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Surabaya yang berjumlah 37 orang.

C. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Dalam setiap penelitian pasti terdapat teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yang diteliti. Sehingga, teknik pengumpulan data mutlak diperlukan dalam suatu

penelitian karena dalam penelitian membutuhkan data akurat dan tepat.

1. Model Skala dan Petunjuk Skoring

Data akan dikumpulkan menggunakan skala psikologis. Skala psikologis selalu mengacu kepada alat ukur aspek atau atribut afektif. Skala terdiri dari daftar pertanyaan atau pernyataan yang diajukan agar dijawab oleh responden dan interpretasi jawaban responden dapat merupakan proyeksi dari perasaan responden. Alasan peneliti menggunakan skala psikologi sebagai metode pengumpulan data adalah sebagai berikut (Azwar, 2013):

- a. Data yang digunakan berupa konstruk atau konsep psikologis yang menggambarkan kepribadian individu.
- b. Pertanyaan sebagai stimulus tertentu pada indikator perilaku guna memancing jawaban yang merupakan refleksi keadaan dari diri subjek yang tidak disadari oleh responden.
- c. Responden tidak menyadari arah jawaban yang dikehendaki dan kesimpulan apa yang sesungguhnya diungkap oleh pertanyaan tersebut.
- d. Respon terhadap skala psikologi diberi skor melalui proses penskalaan (*scaling*).
- e. Hasil ukur skala psikologi harus tinggi reliabilitasnya secara psikometrik dikarenakan relevansi isi dan konteks kalimat

yang digunakan sebagai stimulus pada skala psikologi lebih terbuka terhadap sumber eror.

- f. Validitas skala psikologi ditentukan oleh ketepatan operasionalitas konstruk psikologi yang hendak diukur menjadi indikator berperilaku dan aitem-aitemnya.

Azwar (2013) juga menyebutkan karakteristik skala sebagai alat ukur psikologi yaitu:

- a. Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan.
- b. Jawaban subjek terhadap satu aitem baru merupakan bagian banyak indikasi mengenai atribut yang diukur, sedangkan kesimpulan akhir sebagai suatu diagnosis baru dapat dicapai bila semua jawaban telah direspon.
- c. Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban “benar” atau “salah”. Semua jawaban dapat diterima sepanjang diberikan secara jujur dan sungguh sungguh. Hanya saja, jawaban yang berbeda akan diinterpretasikan berbeda pula.

Skala ini berisikan seperangkat pernyataan yang merupakan pendapat dari subjek penelitian. Sebagian dari pernyataan ini memperlihatkan pendapat yang mendukung (*favorable*) dan

sebagian yang lain menunjukkan pernyataan yang tidak mendukung (*unfavorable*).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua jenis skala sebagai alat pengumpul datanya yaitu skala kepuasan kerja, skala disiplin kerja, dan skala produktivitas kerja. Bentuk pernyataan bersifat tertutup, artinya subjek hanya memilih satu diantara beberapa alternatif jawaban yang disediakan yang sesuai dengan keadaan dirinya, yaitu dengan memberikan tanda silang. Pilihan jawaban yang dipergunakan jumlahnya genap dan setiap jawaban mengandung butir *favourable* dan *unfavourable*.

Tabel 1
Distribusi Skor Skala

Pilihanjawaban	Favorable	Unfavorablel
SS (Sangat Sesuai)	4	1
S (Sesuai)	3	2
TS (Tidak Sesuai)	2	3
STS (Sangat Tidak Sesuai)	1	4

2. Blue Print

Dalam membuat instrument peneliti perlu membuat kerangka atau yang disebut blueprint yang telah disusun rapi dan dibentuk sebuah tabel yang berisikan indicator dan aspek aspek yang hendak digunakan untuk mengukur karakteristik dari subjek yang akan diteliti.

Dalam penulisan aitem, blue print akan memberikan gambaran mengenai isi skala dan menjadi acuan serta pedoman

bagi peneliti untuk tetap berada dalam lingkup ukur yang benar, sehingga blue print akan mendukung validitas isi skala (Azwar, 2013).

Dalam penelitian ini terdapat tiga variable dan tentunya peneliti harus membuat tiga skala guna untuk mendapatkan data dari subjek tersebut, skala yang pertama yang telah disusun dan akan digunakan untuk alat ukur adalah skala *kepuasan kerja*, skala ini terdiri dari 5 indikator yaitu rasa aman, kesempatan untuk maju dan berkembang, gaji atau uang, kondisi kerja, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja. Sedangkan skala kedua tersusun dari variable *disiplin kerja* dan terdapat 4 indikator diantaranya adalah kepatuhan jam kerja, kepatuhan pada perintah, penggunaan dan pemeliharaan alat kantor, dan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan. Dan skala ketiga skala produktivitas kerja dalam penelitian ini menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Jackson dalam Agustin (2014) yang terdiri dari *kemampuan* dan *keterampilan*, *sikap* dan *prilaku*, Skala tersebut terdiri dari item *favorable* dan item *unfavorable* yang masing-masing terdiri atas empat alternatif jawaban. Item favorable adalah item yang mengandung nilai-nilai yang mendukung secara positif terhadap suatu pernyataan tertentu. Sedangkan item unfavorable adalah item yang mengandung nilai-nilai yang mendukung secara negatif terhadap suatu pernyataan tertentu.

Dan berikut ini adalah blueprint yang telah disusun pada pengukuran *kepuasan kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja*

Tabel 2. Blue print kepuasan kerja

No	Indicator	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorabel	
1	Rasa aman	1,5,7	3,10,13,16	7
2	Kesempatan untuk maju dan berkembang	2,4,9,12	14,18,20	7
3	Gaji atau uang	6,8,17	11,15,21	6
4	Kondisi kerja	19,23,25,27,29	31,32	7
5	Komunikasi dengan atasan dan rekan kerja	22,24,28,32	26,30,34	7
Jumlah		19	15	34

Tabel 3. Blue print Disiplin Kerja

No	Indikator	Pernyataan		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1	Kehadiran pada jam kerja	1,3,5,7	9,11,13	7
2	Kepatuhan pada perintah	2,4,6,8	10,12	6
3	Penggunaan dan pemeliharaan alat kantor	14,16,18,20	22,24	6
4	Mengikuti cara kerja yang telah ditentukan	15,17,19	21,23,25	6
Jumlah		15	10	25

Tabel. 4 Blue Print Skala Produktivitas Kerja

No	Aspek	Indikator	Pernyataan		Jumlah
			Favorabel	Unfavorabel	
1	Kemampuan	Berusaha meningkatkan kemampuan	13,25	31, 9	4
		Meningkatkan kualitas	27, 1	18, 26	
2	Ketrampilan	Segera menyelesaikan pekerjaan	21,15	7, 4	4
		Memiliki inovasi untuk berkembang	22, 2	16, 10	
3	Sikap	Sigap dalam bekerja	8, 11, 32	28, 12, 3	6
		Loyalitas dalam bekerja	5, 24	33, 20	
4	Perilaku	Meningkatkan hasil produksi	34, 30	14, 23	4
		Bekerjasama dalam bekerja	17, 19	29, 6	
	Jumlah		19	15	34

D. VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. Validitas

Suatu skala atau instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrument tersebut menjalankan fungsi ukurannya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud yang dilakukannya pengukuran tersebut. Sedangkan tes yang memiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran. Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana

ketepatan dan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Azwar, 1986).

Dalam penelitian ini masing-masing skala yaitu skala kepuasan kerja dan skala disiplin kerja akan di uji validitas aitemnya. validitas menunjukkan seberapa besar derajat skor alat tes berkorelasi dengan skor yang diperoleh dari tes lain yang sudah sesuai, bila disajikan pada saat yang sama, atau dibandingkan dengan kriteria lain yang valid yang diperoleh pada saat yang sama. Uji validitas menggunakan bantuan program SPSS *ForWindows*, untuk menguji aitem-aitem mana yang memiliki daya beda aitem yang tinggi, yang mana sesuai dengan kaedah atau harga koefisien *Corrected Item Total Correlation* (Azwar, 1986).

Apabila harga koefisien *Corrected Item Total Correlation* atau indeks diskriminasi aitem sama atau lebih besar dari >0.30 maka aitem tersebut dinyatakan dianggap memiliki daya beda yang tinggi dan dikatakan sebagai aitem yang valid/lolos, dan sebaliknya jika harga koefisien *Corrected Item Total Correlation* atau indeks diskriminasi aitem lebih kecil dari <0.30 maka aitem tersebut dinyatakan tidak valid/gugur (Azwar, 1986).

2. Reliabilitas

Reliabilitas diterjemahkan dari kata *reliability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi maksudnya adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang *reliable*.

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut konsisten dalam memberikan penilaian atas apa yang diukur. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan alat bantu program SPSS for windows uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Jika nilai Cronbach's Alpha (α) > 0,60 atau nilai koefisien reliabilitas alpha semakin mendekati angka 1 (satu), maka instrumen tersebut dikatakan reliabel. Artinya semua aitem tersebut reliabel sebagai instrumen pengumpul data.

E. ANALISIS DATA

Untuk menguji hipotesis penelitian, peneliti menggunakan analisis korelasi Regresi Linear Ganda yang mana ini merupakan suatu hubungan untuk mencari pengaruh antara dua variabel atau lebih dengan variabel lainnya. Analisis ini mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan oleh persamaan yang bersifat linier, yang melibatkan dua atau lebih variabel bebas (*independent variable*), untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya nilai variabel terikat (*dependent*). Oleh karena itu analisis regresi linier ganda dapat menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Muhid, 2012).

Uji korelasi dapat menghasilkan korelasi yang bersifat positif (+) dan negatif. Jika korelasinya positif (+) semakin tinggi variabel bebas maka semakin tinggi pula nilai variabel terikatnya dan sebaliknya. Jika korelasinya negatif (-) maka hubungan kedua variabel bersifat tidak searah

(berbanding terbalik). Yang berarti semakin tinggi nilai variabel bebas maka semakin rendah nilai variabel terikatnya.

Nilai koefisien korelasi berkisar antara 0 sampai dengan 1. dengan ketentuan semakin mendekati angka 1 maka semakin kuat pengaruh kedua variabel dan sebaliknya semakin mendekati angka nol maka semakin lemah pengaruh kedua variabel.

Persamaan garis regresi penelitian adalah

$$Y' = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Y' = Nilai prediksi Y (*turnover intention*)

a = Konstan

b = Koefisien regresi yang distandarisasikan untuk masing-masing x

x_1 = Kepuasan kerja

x_2 = Komitmen organisasi

BAB IV

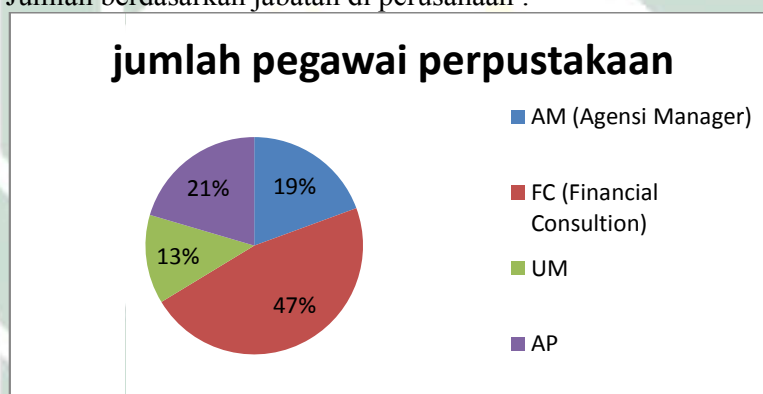
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Subyek

Subyek dalam penelitian ini sebesar 37 subyek yakni karyawan AJB Bumiputera Surabaya .Penelitian dilakukan pada tanggal 13-24 Desember 2016 yang yang berlokasi di Graha Bumiputera jl. Raya Darmo No. 155-159 Surabaya. Berikut adalah tabel jumlah responden yang didapat berdasarkan jabatan di perusahaan :

Tabel. 5

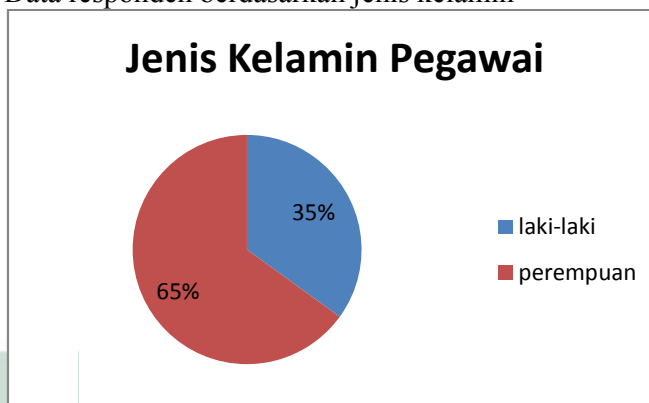
Jumlah berdasarkan jabatan di perusahaan :



1. Responden Berdasarkan Usia

Dalam mengelompokkan responden berdasarkan usia. Peneliti membaginya berdasarkan usia termuda hingga tertua. Didapat data bahwa usia termuda 18 tahun dan tertua usia 46 tahun. Peneliti melakukan pengelompokkan sebanyak 3 kelompok dengan tujuan agar mempermudah mengetahui prosentase yang

Tabel. 7
Data responden berdasarkan jenis kelamin

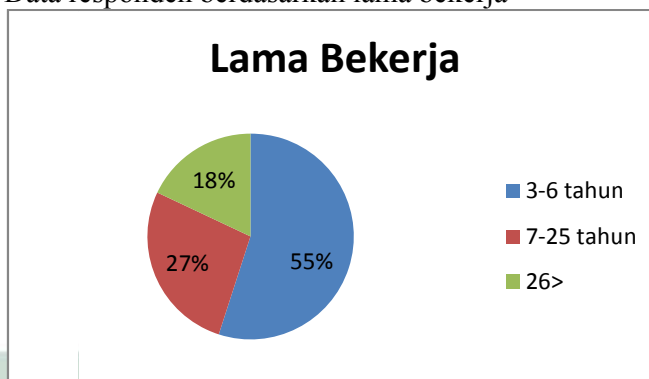


Tabel diatas dapat memberikan penjelasan bahwa berdasarkan jenis kelamin dari 37 responden yang menjadi subyek penelitian, diperoleh 13 responden laki-laki dengan presentase 35% dan 24 jumlah responden perempuan dengan presentase 65%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan.

3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Dalam mengelompokkan responden berdasarkan lama bekerja peneliti membaginya menjadi 3 pengelompokkan berdasarkan bulan. Berikut gambaran umum subyek penelitian berdasarkan lama mengajar:

Tabel. 8
Data responden berdasarkan lama bekerja



Tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan lama bekerja dari 37 responden yang menjadi subyek penelitian di dapat 22 responden yang bekerja antara 3 sampai 6 tahun dengan presentase 55%, 10 responden yang bekerja antara 7 sampai 25 tahun dengan presentase 27%, dan 5 responden yang bekerja lebih 26 tahun dengan presentase 18%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden bekerja antara 3 sampai 6 tahun.

B. Deskripsi dan Reliabilitas Data

1. Skala Produktivitas Kerja

Skala produktivitas kerja ini merupakan adaptasi skala dari Oktoviyanto, (2016) yang dimana skala ini telah dilakukan uji coba sebelumnya pada penelitian yang berjudul hubungan kelelahan kerja dengan produktivitas kerja karyawan peprustakaan kota Surabaya sehingga skala ini layak untuk digunakan sebagai instrumen pengumpul data pada penelitian lanjutan. Skala

inimemiliki 34 item yang kemudian disebar kepada responden hingga terseleksi 34 item.Instrumen ini cukup memiliki validasi data sebagai pengumpul data untuk penelitian lanjutan dengan nilai diskriminasi item yang sangat tinggi.Terbukti dari 34 item kemudian terseleksi hingga 34 item dengan nilai reliabilitas yang sangat tinggi yaitu 0,908.

2. Skala Kepuasan Kerja

Skala Kepuasan Kerja ini merupakan buatan dari peneliti yang diambil dari definisi operasional yang dimana skala ini belum pernah dilakukan uji coba sebelumnya sehingga skala ini harus di uji coba agar dapat digunakan sebagai instrumen pengumpul data pada penelitian lanjutan.

Skala ini memiliki 34 item yang kemudian disebar kepada responden dan terseleksi 16 item.Instrumen ini cukup memiliki validasi data sebagai pengumpul data untuk penelitian lanjutan dengan nilai diskriminasi item yang sangat tinggi.Terbukti dari 34 item kemudian terseleksi 16 item dengan nilai reliabilitas yang sangat tinggi yaitu 0,762. Maka di sini peneliti telah menguji coba instrumen ini sehingga ada butir-butir yang terseleksi agar mendapatkan nilai validitas dan reliabilitas yang tinggi dan benar-benar dapat digunakan sebagai instrumen pengumpul data untuk penelitian lanjutan. Maksud peneliti melakukan uji coba instrumen

ini agar memiliki kesetaraan subjek pada sampel yang akan peneliti gunakan untuk mengukur variabel-variabel di atas.

Jadi subyek yang akan digunakan untuk uji coba instrumen ini memiliki ketentuan sebagai karyawan. Populasi yang peneliti pilih ialah karyawan prudential, berbeda dengan sampel yang nantinya akan digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Sehingga instrumen ini dapat digunakan untuk mengukur sampel yang setara atau sejenis dengan subyek uji coba instrumen ini.

Adapun hasil yang didapat setelah uji coba, ternyata instrumen ini memiliki tingkat validitas yang tinggi dan instrumen ini layak digunakan untuk penelitian lanjutan. Hal itu terbukti dari hasil uji coba pertama ini yaitu dari 34 item terseleksi, terdapat 16 item yang memiliki daya diskriminasi item lebih dari ketetapan r tabel yaitu lebih besar dari 0,334 atau dapat dikatakan daya diskriminasinya valid. Karena pada dasarnya, Azwar, (2004) mengatakan bahwa uji daya diskriminasi item dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS *for windows* 16,00 version, dengan melihat kaidah bahwa harga koefisien *corrected item total correlation* lebih dari atau sama dengan $\geq 0,3$. Instrumen ini dapat dikatakan valid sebagai instrumen pengumpul data, karena dilihat dari hasil output reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.762 yaitu lebih besar dari 0.30 sehingga dapat dinyatakan item-item tersebut valid dan daya diskriminasinya tinggi artinya

semua item tersebut sangat reliabel sebagai instrumen pengumpulan data. Dikatakan sangat reliabel karena nilai koefisiensi lebih dari 0.70. Adapun data hasil analisis validitas yang terseleksi terdapat 16 aitem yaituaitem nomer 5, 9, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 31 dan 34.

Tabel. 9
Reliability Instrumen Kepuasan kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.762	.819	34

3. Skala Disiplin Kerja

Skala Kontrol Diri ini juga merupakan buatan dari peneliti yang diambil dari definisi operasional yang dimana skala ini belum pernah dilakukan uji coba sebelumnya sehingga skala ini harus di uji coba agar dapat digunakan sebagai instrumen pengumpul data pada penelitian lanjutan

Skala ini memiliki 25 item yang kemudian disebar kepada responden dan terseleksi 20 item. Instrumen ini cukup memiliki validasi data sebagai pengumpul data untuk penelitian lanjutan dengan nilai diskriminasi item yang sangat tinggi. Terbukti dari 25 item kemudian terseleksi 20 item dengan nilai reliabilitas yang sangat tinggi yaitu 0,802. Maka di sini peneliti telah menguji coba

instrumen ini sehingga ada butir-butir yang terseleksi agar mendapatkan nilai validitas dan reliabilitas yang tinggi dan benar-benar dapat digunakan sebagai instrumen pengumpul data untuk penelitian lanjutan. Maksud peneliti melakukan uji coba instrumen ini agar memiliki kesetaraan subjek pada sampel yang akan peneliti gunakan untuk mengukur variabel-variabel di atas.

Jadi responden yang akan digunakan untuk uji coba instrumen ini memiliki ketentuan sebagai karyawan. Populasi yang peneliti pilih ialah karyawan prudential, berbeda dengan sampel yang nantinya akan digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Sehingga instrumen ini dapat digunakan untuk mengukur sampel yang setara atau sejenis dengan responden uji coba instrumen ini.

Adapun hasil yang didapat setelah uji coba, ternyata instrumen ini memiliki tingkat validitas yang tinggi pula dan instrumen ini layak digunakan untuk penelitian lanjutan. Hal itu terbukti dari hasil uji coba pertama ini yaitu dari 25 item terseleksi, terdapat 20 item yang memiliki daya diskriminasi item lebih dari ketetapan r tabel yaitu lebih besar dari 0,334 atau dapat dikatakan daya diskriminasinya dapat dikaakan valid. Karena pada dasarnya, Azwar, (2004) mengatakan bahwa uji daya diskriminasi item dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS *for windows* 16,00 version, dengan melihat kaidah bahwa harga koefisien *corrected item total correlation* lebih dari atau sama dengan $\geq 0,3$. Instrumen

b) Uji Linieritas

Kaidah yang digunakan untuk menguji linieritas hubungan adalah jika signifikansi < 0.05 , maka hubungannya linier dan jika signifikansi > 0.05 maka hubungannya adalah tidak linier. Dapat dilihat dari table berikut :

Tabel. 12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	R Square	F	Keterangan
Produktivitas Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja	0.02	0.219	4.756	Linier

Hasil Uji Linieritas pada variabel Produktivitas Kerja, kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja pada karyawan Bumiputera Surabaya menunjukkan taraf signifikansi sebesar $0.02 < 0.05$ yang artinya bahwa terdapat hubungan yang linier antara Produktivitas Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja.

2. Uji Hipotesis

Hasil uji yang diajukan dalam penelitian ini adalah Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Surabaya. Untuk menguji hipotesa dalam penelitian ini dilakukan analisa berdasarkan data yang telah disebarkan. Dengan menggunakan teknik uji analisis regresi ganda. Hasil hipotesa dari penelitian ini sebagai berikut:

Tabel.13
Hasil Uji Regresi Linier Ganda

Variabel	Signifikansi	Koefisien Korelasi	Jumlah
Kepuasan Kerja	0.003	0.002	37
Disiplin kerja	0.028	0.001	37
Produktivitas kerja, Kepuasan Kerja dan disiplin kerja	0.000	0.008	37

Dari tabel di atas dapat diketahui kepuasan kerja berhubungan positif terhadap *produktivitas kerjadan* bahwasannya kepuasan kerja terhadap *produktivitas kerjamenunjukkan* besarnya korelasi 0.002 dengan nilai signifikansi 0,003. Hal ini berarti nilai signifikansinya lebih kecil dari ketentuan yaitu 0,05 yang berarti variabel ini terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *produktivitas kerja*. Nilai korelasi menunjukkan nilai positif yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin besar tingkat *produktivitas* pada karyawan.

Begitupula terhadap variabel disiplin kerja yang menunjukkan disiplin kerja berhubungan positif terhadap *produktivitas kerjayang* besarnya korelasi 0,001 dengan nilai signifikansi 0,028 yang berarti nilai signifikansinya juga lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel ini terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan *produktivitas kerja*. Nilai korelasi menunjukkan nilai positif yang berarti semakin besar tingkat disiplin kerja maka semakin besar pula tingkat *produktivitas kerja*.

Dari tabel diatas juga menunjukkan kepuasan kerja dandisiplin kerja berhubungan positif terhadap *produktivitas kerjayang* besarnya korelasi 0,008 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti nilai signifikansinya juga lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel ini terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan *produktivitas kerja*.Nilai korelasi menunjukkan nilai positif yang berarti semakin besar tingkat kepuasan kerja dandisiplin kerja maka semakin besar pula tingkat produktivitas kerja.

Tabel 14
Deskriptif Statistik

Variabel	Rata- rata	Standart Deviasi	Jumlah
Produktivitas Kerja	87.5946	2.82311	37
Kepuasan Kerja	51.1892	7.49384	37
Disiplin Kerja	63.1622	7.18607	37

Dalam penelitian ini peneliti menyajikan sebuah deskripsi table yang diperoleh analisis statistik.Dari tabel ini dapat diketahui perbedaan rata- rata dari setiap variabel.Dari hasil tabel diatas dapat diketahui rata- rata paling tinggi yaitu ProduktivitasKerja menunjukkan nilai rata- rata sebesar87.5946. Dan Disiplin Kerja sebesar 63.1622.Sedangkan Kepuasan Kerjanya sebesar 51.18607. Namun hal yang sama pada standart deviasi , nilai yang tertinggi diperoleh Kepuasan Kerja menunjukkan nilai standart deviasi sebesar 7.49384. Dan Disiplin Kerja sebesar 7.18607.sedangkan Produktivitas Kerja hanya sebesar 2.82311.

mampu mendorong terciptanya kepuasan kerja maka akan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian lain yang memperkuat hubungan antara kedua variabel tersebut juga dilakukan oleh Naibaho (2008), penelitian ini berjudul pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Casa Woodworking Industry Medan. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hubungan yang signifikan juga terdapat pada *produktivitas kerja* dengan disiplin kerja, dengan tingkat signifikansi $0.028 < 0.05$ yang artinya variabel ini terdapat hubungan *produktivitas kerja* dengan disiplin kerja. Nilai korelasi menunjukkan nilai positif yang berarti semakin besar tingkat disiplin kerja maka semakin besar pula tingkat produktivitas kerja

Selanjutnya terdapat beberapa penelitian pula yang membuktikan terdapat hubungan antara produktivitas dengan disiplin kerja, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono (2009). Penelitian ini berjudul hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada perseroan terbatas (pt). Mayangsari berlian motor Jember. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa ada hubungan yang sedang dan signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada Perseroan Terbatas (PT). Mayangsari Berlian Motor Jember.

Terakhir diketahui bahwasanya kepuasan kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang tinggi dari karyawan berhubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Ketika dalam perusahaan sudah bisameningkatkan kepuasan kerja dan disiplin kerja, maka kecenderungan karyawan untuk menghasilkan produktivitas kerja juga semakin besar, karena emosi dari seseorang akan bergejolak di dalam lingkup perusahaan tersebut.

Herjanto (dalam Henry, 2009) mendefinisikan produktivitas sebagai ukuran utama yang digunakan untuk mengukur kinerja dari manajemen operasi. Dengan demikian, produktivitas merupakan ukuran bagaimana baiknya suatu sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Ravianto (1986) mengungkapkan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, yang salah satunya adalah disiplin kerja karyawan. Sedangkan menurut Nugroho (2008) mengungkapkan bahwa terdapat 10 faktor kunci yang dapat mendorong produktivitas karyawan yang salah satunya adalah disiplin kerja karyawan. Selanjutnya, Rao (1986) mengatakan bahwa kedisiplinan suatu perusahaan tidak dapat dilepaskan dari produktivitas kerja setiap individu yang terlibat di dalamnya. Hal ini berarti bahwa kedisiplinan kerja karyawan akan mendukung tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan seperti produktivitas kerja yang meningkat.

1. Bagi perusahaan

Meningkatkan kepuasan kerja dan disiplin kerja dalam pribadi masing-masing. Peningkatan kepuasan kerja dan disiplin kerja dapat dilatih dengan mengikuti pelatihan peningkatan diri. Lebih selektif dalam merekrut karyawan dengan melihat kepribadian dan tingkat kepuasan kerja dan disiplin kerja.

2. Bagi karyawan

Bagi karyawan agar meningkatkan kepuasan kerja dan disiplin kerja dirinya baik. Dengan cara memperluas wawasan dan melatih kemampuan yang dibutuhkan. Agar mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan karir menuju jenjang yang lebih tinggi.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini jauh dari sempurna, bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan atau meneliti kembali mohon diperhatikan hambatan-hambatan yang dialami peneliti, hal ini guna memaksimalkan penelitian kembali yang akan dilakukan. Terutama pada skala pengukuran, diharapkan untuk memperhatikan alat ukur yang digunakan, agar penelitian selanjutnya lebih mendapatkan hasil yang maksimal. Pada penelitian selanjutnya juga disarankan untuk membuat item yang lebih bagus dan lebih baik lagi, agar subjek (Karyawan Asuransi Jiwa Bumiputera Surabaya) dapat menjawab dengan jujur dan memahami setiap pernyataan tersebut. Kemudian dalam penelitian selanjutnya, lebih baik menyebar skala jauh-jauh hari agar responden lebih memiliki cukup

waktu dalam menjawab setiap pernyataan karena terkadang responden terlalu terburu-buru dan asal menjawab.



- Indy H, Hendra dan Seger Handoyo. (2013). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol. 2 No.2 Agustus 2013*.
- J. K. Lijo dan Wanlamkumar Savio Lyngdoh. (2016). Psychological Contract And Job Satisfaction Among Hr Professionals In Start-Up Service Sector. *The International Journal Of India Psychology Volume 3, Issue 2, No. 2 January-March, 2016*.
- Jannatin, Mayang Kirana dan Dr. Cholichul Hadi, Msi.,psi. (2012). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Terhadap Produktivitas Keryawan Produksi. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol.1 No.02, Juni 2012*.
- Muhaimin. (2004). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shewing Computer Bagian Produksi Pada PT Primarindo Asia Infrastruktur Tbk Di Bandung. *Jurnal Psikologi Vol 1 No 1, Desember 2004*.
- Munandar, A. S. (2004). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press): Jakarta.
- Naibaho, T. (2008). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Casa Woodworking Industry Medan. *Indonesia Psychological Journal Vol 1 No 1, Januari 2008*.
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Erlangga: Jakarta.
- Samsudin, S. (2005). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Bandung : Aneka Cipta.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Suki, Norazah Mohd And Norbayah Mohd Suki. (2011). Job Satisfaction And Organisational Commitment: The Effect Of Gender. *International Journal Psychology Research Volume 6, Issue 5, Pp. 1-15*.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Kencana: Jakarta.
- Wahjono, Sentot Imam. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta.
- Waluyo, Minto. (2009). *Psikologi Teknik Industri*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Waluyo, Minto. (2015). *Manajemen Psikologi Industri*. Indeks: Jakarta.

- Wicaksono, D. (2009). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas (PT). Mayangsari Berlian Motor Jember. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Vol.6, No 1, 90-93*.
- Yuniar, Agung. G, Dkk. (2011). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Resiliensi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Kantor Pusat PT. Bpd Bali. *Jurnal Psikologi Undip Vol. 9, No.1, April 2011*.

