

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA
PADA KARYAWAN**

SKRIPSI

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



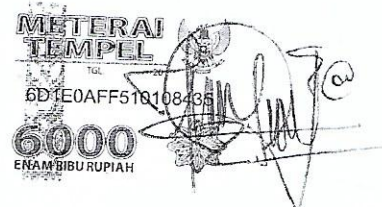
Oleh:
Novia Rahmawati
B07212066

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2019**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan” 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, 29 Januari 2019



Novia Rahmawati

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi

Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja pada Karyawan

Oleh

Novia Rahmawati

B07212066

Telah Disetujui untuk Diajukan pada Ujian Skripsi

Surabaya, 30 Januari 2019



Hj. Tatik Mukhoyyaroh, S.Psi, M.Si
197605112009122002

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA
PADA KARYAWAN

Yang disusun oleh :
Novia Rahmawati
B07212066

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada Tanggal 6 Februari 2018

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan



Dr. dr. Siti Nur Asyiah, M. Ag
NIP. 197209271996032002

Susunan Tim Penguji
Penguji I Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, likely belonging to the supervisor, is written over the text for the supervisor.

Hj. Tatik Mukhoyyarah, S.Psi., M.Si
NIP. 197605112009122002

Penguji II

A handwritten signature in blue ink, likely belonging to the second reviewer, is written over the text for the second reviewer.

Dra. Hj. Siti Azizah Rahayu, M.Si
NIP. 195510071986032001

Penguji III

A handwritten signature in blue ink, likely belonging to the third reviewer, is written over the text for the third reviewer.

Dr. H. Jainudin, M.Si
NIP. 196205081991031002

Penguji IV

Dr. Abdul Muhid, M.Si
NIP. 197502052003121002

A large handwritten signature in blue ink, likely belonging to the fourth reviewer, is written over the text for the fourth reviewer.



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 : Novia Rahmawati
NIM : 607212006
Fakultas/Jurusan : Psikologi dan Kesehatan / Psikologi
E-mail address : noviarahmawati3010@gmail.com

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

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin
Kerja Pada Karyawan

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, 18 Februari 2019

Penulis

(Novia Rahmawati)
nama terang dan tanda tangan

sifat kepribadian, tingkat pendidikan, kualitas fisik, etos (semangat kerja) dan disiplin kerja.

Kinerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan disiplin kerja karyawan. Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal dalam Saputra (2010).

Pada kenyataannya sangat sulit untuk mendapatkan karyawan dengan tingkat kedisiplinan tinggi seperti apa yang disampaikan oleh salah satu karyawan sebuah Perusahaan Jepang yang berinvestasi di Indonesia dengan membeli (saham mayoritas) perusahaan lokal. Dikutip dari laman www.kompasiana.com yang diakses pada tanggal 25 Februari 2018 berdasarkan tulisan netizen pada tanggal 18 November 2013 di Depok Jawa Barat, diperoleh fakta bahwa perusahaan itu hanya ingin mengontrol dan mengendalikan saja dari negara asal yaitu Jepang dan menyerahkan pengelolaan kepada orang lokal. Namun kebiasaan karyawan lokal yang cenderung buruk, dilakukan berulang-ulang dan sulit diubah atau diperbaiki membuat para ekspatriat senewen, marah dan stres. Kebiasaan buruk itu diungkapkan seperti berikut ini:

“Pegawai Lokal sering datang terlambat ke tempat kerja, absen tanpa memberitahu sebelum atau sesudahnya, malas terutama yang berkaitan dengan status pekerjaan yang menjadi tanggung-jawabnya, ogah-ogahan, demotivasi, asal-asalan dalam bekerja kurang mengetahui atau memperhatikan skop pekerjaannya (*scope of work*) sok tahu” (WS THOK, Tribun, 18 November, 2013)

“Proses pengerjaanpun hanya berdasar pada pengalaman kerja, mengabaikan atau enggan mempelajari standar, spesifikasi dan prosedur kerja yang baru atau sedang dipakai, tak mau tahu, tak ada inisiatif bertanya ke pihak lainnya jika mendapatkan ketidak-jelasan, cenderung diam

dan mengandalkan atasannya saja, kurang teliti, lupa mengecek ulang hasil pekerjaan, sehingga banyak terjadi kesalahan yang tak perlu serta pemalu atau kurang berani menanyakan hal yang belum atau tidak jelas, kemudian keasyikan dengan gadget (HP, Ipad, Laptop, dll) untuk urusan pribadi saat jam kerja, lebih banyak 'bermain' untuk menghibur diri ketimbang 'belajar' untuk meningkatkan pengetahuan atau ketrampilan, jiwa kepemimpinan (*leadership*) yang kurang kurang disiplin dan bertanggung jawab dalam (waktu) bekerja” (WS THOK, Tribun, 18 November, 2013)

Netizen tersebut kemudian mengungkapkan bahwa salah satu alternatif solusi untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan adalah dengan secara rutin dan serentak karyawan membaca secara enam *Basic Manners in Corporate* yang berisi 6 sikap dasar, yaitu komitmen untuk: tepat waktu menjaga jadwal, meningkatkan komunikasi, menyiapkan laporan atau *munutes of meeting*, mengoptimasi EPC (*Engineering, Procurement & Connstruction*), patuh terhadap standar dan prosedur, dan tidak meninggalkan hal-hal yang tak jelas. Dengan membaca pernyataan itu berulang-ulang setiap hari oleh para karyawan secara bergiliran dan diikuti oleh semua karyawan, maka diharapkan pesannya bisa merasuk ke alam bawah sadar dan mempengaruhi tindakan karyawan selanjutnya (www.kompasiana.com).

Permasalahan disiplin juga dirasakan pula oleh PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Pengatur Distribusi Semarang (PT. PLN (Persero) APD Semarang). APD merupakan suatu unit organisasi di tubuh PT. PLN yang bertugas dalam pengaturan sistem jaringan distribusi tenaga listrik. APD berlokasi di Jalan Gatot Subroto No. 5 Krapyak Semarang. Hasil penelahan terhadap data sekunder dan wawancara singkat yang dilakukan oleh Susanty &

Baskoro (2012) dengan pihak APD menunjukkan bahwa terdapat indikasi belum optimalnya kinerja dan kedisiplinan dari karyawan APD Semarang.

Selama tahun 2010 dan 2011, prosentase karyawan yang tiba di kantor melebihi batas toleransi yang telah ditentukan atau tiba di kantor melebihi dari pukul 07.15 WIB cukup tinggi. Karyawan yang tiba terlambat ini seharusnya melakukan kompensasi dengan memundurkan jam kepulangannya dari kantor. Namun hal ini seringkali tidak dilakukan. Menurut peraturan yang ditetapkan, karyawan yang tiba di kantor pukul 07.16 WIB baru boleh pulang pada pukul 16.16 WIB.

Prosentase karyawan yang terlambat tiba di kantor sedikit mengalami penurunan pada Bulan Ramadhan (pada tahun 2010, Bulan Ramadhan jatuh pada Bulan Agustus, sedangkan pada tahun 2011, Bulan Ramadhan jatuh pada Bulan September). Pada Bulan Ramadhan, karyawan diwajibkan untuk tiba di kantor pada pukul 7.30 WIB atau 15 menit lebih longgar dibandingkan dengan bulan biasa. Namun demikian, hal ini hanya memberikan efek kecil pada kedisiplinan karyawan untuk tiba tepat waktu di kantor.

Kedisiplinan juga menjadi perhatian khusus oleh pengusaha Texas C-Bar, sebuah club yang menyajikan makanan *western*, Pengusaha Texas C-Bar mengatakan "Prosedur yang konsisten dan adil, komunikasi yang jujur, dan ekspektasi yang jelas adalah kunci untuk meningkatkan kinerja dan moral karyawan ketika seorang atasan harus mendisiplinkan seorang karyawan karena kesalahan."

Untuk mencapai kehadiran dan ketepatan waktu pegusaha Texas C-Bar juga berpendapat bahwa masalah disiplin karyawan yang layak dipertimbangkan secara hati-hati tentang apa yang menyebabkan produktivitas karyawan menurun, atau mengapa karyawan menjadi tidak patuh. Penyebab rendahnya produktivitas dapat disebabkan oleh sejumlah alasan seperti kurangnya pengalaman, salah memahami harapan pekerjaan, atau tidak adanya alat yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, dalam kasus produktivitas rendah, supervisor atau manajer harus mengatasi kekhawatirannya dengan karyawan dalam konferensi pribadi. Menunjukkan kepedulian terhadap catatan kerja karyawan dan membantu menyelesaikan masalah dapat menjadi faktor motivasi ketika karyawan mengalami masalah pada pekerjaan.

Selanjutnya dalam kasus yang melibatkan pembangkangan, ini juga harus ditangani secara pribadi, di mana karyawan dapat merasa bebas untuk menjelaskan alasan mengapa karyawan menolak untuk melakukan pekerjaan, atau mengapa karyawan mungkin tidak nyaman melakukan tugas pekerjaan. (Chron, *Employee Discipline Issues* oleh Ruth Mayhew)

Selanjutnya untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan maka ditingkatkan pula motivasi bekerja dari setiap karyawan melalui penerapan kebijakan atasan yang lebih baik, kemudian lebih terbukanya komunikasi antara manajerial dengan karyawan dan lain sebagainya, dengan adanya motivasi yang tinggi diharapkan karyawan dapat mendisiplinkan diri serta bekerja secara maksimal (Susanty & Baskoro, 2012).

Kenyataan dilapangan, disiplin adalah sesuatu yang sangat penting bagi perusahaan, disiplin menjadi alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan bersedia untuk merubah perilaku agar sejalan dengan tujuan perusahaan. Disiplin bertujuan untuk menjamin ketaatan dalam mematuhi peraturan, menjamin suatu kondisi agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara benar dan bertanggung jawab, memastikan agar sarana serta prasarana perusahaan dipergunakan dan dipelihara dengan baik, merespon partisipasi karyawan, serta pada akhirnya akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan (Rivai, 2009).

Sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh (Liden, Kraimer, & Sandy, 2001), dengan ditegakkannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dengan kelompok atau organisasi. Mathis dan Jackson (2003) menyarankan agar disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan kepada perilaku karyawan di samping itu alasan pendisiplinan untuk meningkatkan kinerja.

Disiplin sendiri diartikan menurut Simamora (1997) sebagai prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar pegawai bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Hasibuan (2005) menyebutkan bahwa kedisiplinan diartikan jika karyawan datang tepat waktu dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, dengan kedisiplinan maka hal-hal yang tidak diinginkan dapat dihindari.

Disiplin kerja menurut Mangkunegara (2001) terdapat dua macam yaitu: disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja dan aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Disiplin korektif merupakan suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan.

Menurut Husnan (2000), faktor-faktor yang merupakan indikator kedisiplinan adalah absensi, keterlambatan kerja, sering terjadinya kesalahan dalam bekerja dan pemogokan. Tindakan kedisiplinan tidak hanya berpengaruh atas kinerja karyawan dan perusahaan saja, tetapi berpengaruh pula terhadap efisiensi perusahaan.

Selain hal tersebut Steers (1985), Harris (1994) dan Nitisemito (1982) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja secara umum dapat dibedakan menjadi dua yaitu faktor dari dalam individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu berupa kepribadian, semangat kerja, motivasi kerja intrinsik dan kepuasan kerja sedangkan untuk faktor luar individu yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, tindakan indisipliner yang diberikan, motivasi kerja ekstrinsik dan kepuasan kerja.

Apabila seorang karyawan merasakan adanya kepuasan kerja maka karyawan akan melaksanakan pekerjaan dengan senang dan bersemangat. Kepuasan kerja terpenuhi maka timbul kedisiplinan dengan mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga karyawan akan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, kerusakan dapat dicegah, absensi dapat ditekan (Nitisemito, 2000).

Herzberg (1969) dalam Muhaimin (2004) mengatakan bahwa ciri perilaku pekerja yang puas adalah pekerja yang mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, pekerja lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah karyawan 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.

Kepuasan kerja sendiri diartikan oleh Vroom (1964) sebagai penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Tiffin (1958) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antar pimpinan dengan sesama karyawan.

Kepuasan kerja selain berhubungan dengan disiplin kerja, menurut Wexley dan Yukl (1977) ketidakpuasan kerja akan memunculkan dua macam perilaku yaitu penarikan diri (*turnover*) atau perilaku agresif (sabotase, kesalahan yang

disengaja, perselisihan antar karyawan dan atasan, dan juga pemogokan) sehingga menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas. Sedangkan menurut Robbins (1991) karyawan mengekspresikan ketidakpuasannya dengan empat cara sebagai berikut, pertama keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan di tempat lain. Kedua, bekerja dengan seenaknya (misalnya terlambat datang, tidak masuk kerja, membuat kesalahan yang disengaja). Ketiga, membicarakan ketidakpuasannya kepada atasan dengan tujuan agar kondisi tersebut dapat berubah. Keempat, menunggu dengan optimis dan percaya bahwa organisasi dan manajemennya dapat melakukan sesuatu yang terbaik.

Menurut Straus & Sayles menyebutkan bahwa kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi karyawan maupun perusahaan terutama karena dapat menciptakan keadaan yang positif didalam lingkungan kerja.

Arti penting bagi perusahaan jika karyawan telah mendapatkan kepuasan kerja adalah dengan terciptanya keadaan yang positif dalam lingkungan kerja maka karyawan akan dapat bekerja dengan penuh minat dan perasaan gembira sehingga tingkat perputaran karyawan dan absensi rendah. Kepuasan kerja yang tercipta juga dapat mendorong orang untuk bersemangat dan memiliki gairah dalam bekerja. Dengan meningkatnya semangat dan kegairahan kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi,

absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan atau karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin (Nitisemito,1982).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dilihat secara intrinsik bahwa kepuasan kerja akan mempengaruhi disiplin kerjanya, dengan adanya kepuasan kerja yang tumbuh dalam diri individu membuat karyawan lebih giat bekerja secara suka rela tanpa adanya paksaan, begitu pula dengan kepuasan kerja ekstrinsik yang berupa gaji yang cukup akan mendorong karyawan untuk meningkatkan disiplin kerjanya (Wexley & Yukl, 1977).

Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Laksmiwati & Perdana (2004) yang membahas mengenai kepuasan kerja dan kedisiplinan kerja, hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kedisiplinan kerja. Kemudian penelitian lain dilakukan oleh Amelia & Widawati (2005) yang sama sama menguji hubungan antara kepuasan kerja dengan kedisiplinan kerja, diperoleh hasil yang sama bahwa hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan disiplin kerja pada karyawan departemen *housekeeping* di Hotel Marbella Suites Bandung.

Kepuasan kerja dan disiplin kerja adalah suatu hal yang sedang dicapai oleh seluruh karyawan, khususnya perusahaan bergerak di bidang makanan khas Indonesia yang menjadi tempat lokasi penelitian. Yaitu varian bakso khas Indonesia menjadikan perusahaan tersebut memiliki pelanggan setia penikmat makanan khas Indonesia. Dengan banyaknya pelanggan yang datang membuat karyawan perusahaan dituntut bekerja secara prima, disiplin dalam penyajian makanan dan juga dalam pelayanan.

kewajibannya sangat tergantung pada kesetiaan dan kemampuan untuk berkorban dan bekerja dengan menjauhkan diri dari kepentingan diri dan golongan. Untuk itu perlu dimiliki disiplin yang tinggi dan mental yang gigih guna dapat bekerja secara efektif sebagaimana tuntutan perusahaan. Walaupun kebanyakan orang memahami pengertian disiplin semata-mata adalah karyawan datang dan pulang tepat waktu, tetapi itu hanyalah sebagian dari tindakan memenuhi ketentuan perusahaan tersebut.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan, dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada (Hasibuan, 2003)

Alasan peneliti memilih subyek karyawan PT Arkade Cita Rasa selain pertimbangan tingkat *turn over* yang cukup tinggi tersebut, juga jumlah karyawan yang tidak cukup banyak hanya 43 orang, Pertimbangan lain yang digunakan peneliti untuk memilih PT Arkade Cita Rasa Sukses sebagai tempat

atau lokasi penelitian adalah didasarkan pada kenyataan bahwa PT tersebut merupakan bentuk usaha *Franchise* yang paling kekinian atau modern pada saat ini, memiliki brand yang ternama dan omset yang tinggi untuk sebuah PT yang baru bergerak dalam kurun waktu dua tahun.

Berdasarkan fenomena tersebut diatas, dapat diasumsikan bahwa kedisiplinan tidak datang serta merta, namun ada banyak faktor yang melatarbelakangi hal tersebut. Salah satunya adalah kepuasan kerja, terlebih pada sebuah perusahaan yang bergerak dibidang *food and beverage* yang notabene memiliki tingkat *turn over* yang lebih tinggi dibanding perusahaan yang bergerak dibidang lain. Oleh karena hal tersebut peneliti berkeinginan untuk melakukan sebuah studi yang berkaitan dengan hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang diangkat adalah apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan.

disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Dana Raya Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara Parsial disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya pimpinan PT. Bank Dana Raya meningkatkan disiplin kerja pada karyawan bank sehingga akan meningkatkan kinerja bank.

Kemudian studi tentang kepuasan kerja juga pernah dilakukan oleh Pratiwi & Himam (2014) dengan tujuan untuk menyelidiki peran kepuasan kerja dan persepsi terhadap kinerja terhadap peningkatan *QWL*, dengan pertimbangan saat ini karyawan cenderung lebih memperhatikan kualitas hidup (*quality of life*) dibanding tahun-tahun sebelumnya. Konsekuensi dari perubahan tersebut adalah isu-isu mengenai kualitas kehidupan kerja (*quality of work life/QWL*) menjadi persoalan penting bagi pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi. *QWL* yang tinggi di tempat kerja berimplikasi positif kepada organisasi. Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan persepsi terhadap kinerja terhadap *QWL*.

Hanafiah (2014) kemudian juga membuktikan bahawa terdapat pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dengan intensi pindah kerja (*turnover*) pada karyawan, khususnya di PT. Buma desa suaran kecamatan sambaliung kabupaten berau, Menurut hasil observasi pada tanggal 27 juli 2013 yang dilakukan oleh Hanafiah, menunjukkan hasil bahwa pada tahun 2013 karyawan yang melakukan *turnover* sebesar 21 karyawan, hasil ini menunjukkan jumlah yang paling besar diantara tahun 2010 hingga 2013,

dimana beberapa karyawan yang melakukan *turnover* disebabkan oleh ketidakamanan kerja (*job insecurity*).

Penelitian selanjutnya dilakukan Seniati (2006) dengan tujuan untuk membuktikan bahwa masa kerja dan *trait* kepribadian sebagai faktor pribadi bersama dengan kepuasan kerja dan iklim organisasi sebagai faktor lingkungan mempengaruhi komitmen dosen terhadap universitas, dan untuk membandingkan komitmen organisasi pada dosen yang bekerja di universitas dengan karyawan yang bekerja di bidang lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja, *trait* kebaikan hati, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, sedangkan iklim psikologis memberikan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja. Temuan-temuan penelitian ini memperkuat penelitian-penelitian lain yang menunjukkan bahwa faktor pribadi dan faktor lingkungan mempengaruhi komitmen organisasi.

Kepuasan kerja juga dilihat berdasarkan jenis kelamin dan disiplin ilmu pengetahuan seperti oleh yang dilakukan oleh Sabharwal & Corley (2009). Sabharwal & Corley (2009) menunjukkan bahwa di semua bidang, pria memiliki tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan lebih tinggi daripada perempuan. ditemukan bahwa wanita yang bekerja di bidang kesehatan memiliki tingkat kepuasan kerja paling tinggi, diikuti oleh ilmu pengetahuan, ilmu sosial dan yang terakhir adalah teknik. Temuan ini berbeda untuk pria, ditemukan bahwa pria yang bekerja di bidang ilmu sosial, teknik, dan bidang kesehatan sama-sama puas.

Jenis kelamin bukan satu satunya karakteristik yang digunakan peneliti untuk mempelajari kepuasan kerja. Wright & Cropanzano & Bonett. (2007) juga melakukan studi tentang kepuasan atau rasa bahagia berdasarkan kategori usia tua. Menggunakan data dari 109 manajer dengan usia > 40 tahun yang memperkerjakan lebih dari 5000 karyawan di Pantai Barat Amerika Serikat. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja kerja pada karyawan dengan usia tua. Kinerja yang paling baik ditunjukkan oleh subyek yang kepuasan kerja atau rasa bahagia.

Kepuasan kerja juga pernah diteliti dengan subyek pengajar atau guru (Klassen & Chiu, 2010) penelitian ini berusaha untuk meneliti hubungan antara tahun pengalaman guru, karakteristik guru (gender dan tingkat pengajaran), tiga ranah *self-efficacy* (strategi instruksional, manajemen kelas, dan keterlibatan siswa), dua jenis stres kerja (beban kerja dan kelas stres) dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan nonlinear dengan ketiga faktor *self-efficacy* dengan kepuasan kerja. Guru yang memiliki beban kerja yang lebih besar, kelas yang lebih besar dan stres dari perilaku siswa memiliki manajemen *self-efficacy* yang lebih baik, dan yang terakhir guru yang memiliki *self-efficacy* yang baik atau instruksional yang lebih besar memiliki kepuasan kerja yang lebih besar.

Penelitian selanjutnya mencoba menghubungkan antara konflik kerja-keluarga (WFC) dengan kepuasan kerja (Bruck & Allen & Spector, 2002). Data dikumpulkan dari 160 karyawan rumah sakit yang telah menikah, tinggal dengan pasangan, atau memiliki setidaknya satu anak. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa WFC memiliki hubungan yang significant dengan kepuasan kerja. WFC dengan tiga bentuk yaitu konflik berbasis waktu, berbasis *strain* dan berbasis perilaku, diperoleh hasil bahwa konflik kerja-keluarga berbasis perilakulah satu satunya bentuk konflik yang secara signifikan terkait dengan kepuasan kerja.

Laksmiwati & Perdana (2004) juga melakukan penelitian tentang kepuasan kerja dan kedisiplinan kerja, hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kedisiplinan kerja, kemudian penelitian lain dilakukan oleh Amelia & Widawati (2005) yang sama sama menguji hubungan antara kepuasan kerja dengan kedisiplinan kerja, diperoleh hasil yang sama bahwa hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan disiplin kerja pada karyawan departemen *housekeeping* di Hotel Marbella Suites Bandung. Pada penelitian ini diperoleh fakta bahwa karyawan departemen *housekeeping* memiliki kepuasan kerja yang rendah.

Karyawan departemen *housekeeping* merasakan kepuasan yang rendah karena tempatnya bekerja kurang dapat memenuhi harapan dari para karyawan tersebut. Atasan lambat dalam menanggapi keluhan dari karyawan, kurangnya pengakuan dari atasan, kurangnya kesempatan untuk naik jabatan, dan kurang berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kurangnya penjelasan mengenai pekerjaan yang harus dikerjakan dan karyawan tidak mendapat umpan balik dari apa yang sudah dikerjakan, terutama jika karyawan melakukan kesalahan.

Studi tentang kedisiplinan juga pernah dilakukan oleh Susanty & Baskoro. (2012) pada PT. PLN (persero) APD Semarang). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Namun, penelitian ini tidak dapat membuktikan bahwa motivasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kondisi yang terjadi di lapangan, penelitian ini menghasilkan rekomendasi untuk perbaikan pekerjaan di masa depan yang berkaitan dengan motivasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Suci1 & Idrus (2015) dengan tujuan untuk mengetahui dan menguji apakah ada pengaruh pelatihan karyawan, disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan di Fasilitas Pemeliharaan Pigeons SBU di Surabaya, PT Merpati Nusantara Airlines (Persero). Hasil penelitian bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Supriadi & Yusof (2015) juga melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pembelajaran kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan disiplin guru terhadap motivasi kerja dan prestasi akademik siswa sekolah dasar Jakarta Pusat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dengan pembelajaran kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja guru dengan motivasi kerja dan akademik prestasi. Studi menunjukkan bahwa untuk meningkatkan prestasi akademik dan motivasi kerja

dengan semakin baik kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan disiplin kerja di Sekolah Dasar Khusus Daerah Istimewa Jakarta.

Studi terakhir mengenai disiplin dilakukan oleh Mangkunegara & Octorend (2015) dengan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi terhadap karyawan di tingkat kepegawaian. Objek penelitian ini adalah tingkat staf karyawan pada PT. Dada Indonesia. Masalah penelitian mengacu pada fenomena data pada PT. Dada Indonesia, yang mengindikasikan tingkat absensi atau absensi karyawan rata-rata mencapai 4-5 persen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya mengenai kepuasan kerja dan disiplin adalah dari segi subjek penelitian, peneliti mengambil subjek karyawan pada sebuah perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang *food and beverage*, yaitu karyawan PT Arkade Cita Rasa Sukses yang berjumlah 43 orang, yang biasanya memiliki tingkat *turn over* yang cukup tinggi, penelitian tentang kepuasan kerja dan disiplin memang pernah dilakukan, namun tidak secara langsung menghubungkan kepuasan kerja dengan disiplin pada sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang *food and beverage*. Selain pertimbangan tingkat *turn over* yang cukup tinggi tersebut, pertimbangan lain yang digunakan peneliti untuk memilih PT Arkade Cita Rasa Sukses sebagai

tempat atau lokasi penelitian adalah didasarkan pada kenyataan bahwa PT tersebut merupakan bentuk usaha *Franchise* yang paling kekinian atau modern pada saat ini, memiliki brand yang ternama dan omset yang tinggi untuk sebuah PT yang baru bergerak dalam kurun waktu dua tahun.

Perbedaan selanjutnya adalah pada analisis tambahan, jika penelitian sebelumnya peneliti lebih menggunakan kategori jenis kelamin dan usia untuk membedakan kepuasan dan kedisiplinan seperti pada Wright & Cropanzano & Bonett (2007), pada penelitian ini peneliti menggunakan analisis tambahan dengan kategori asal daerah serta *background* pendidikan, hal tersebut dilakukan dengan pertimbangan dunia *food and beverage* memiliki sebuah tantangan tersendiri, dan hal tersebut didukung oleh beberapa sekolah yang memberikan pendidikan formal dengan konsentrasi tersebut, diasumsikan oleh peneliti bahwa seseorang yang telah memiliki *background* pendidikan tersebut akan berbeda dalam mencapainya kepuasan dan kedisiplinan kerja.

Pengambilan kategori tambahan tersebut, dilakukan dengan pertimbangan studi terdahulu tentang kepuasan dan kedisiplinan yang dilakukan oleh Sabharwal & Corley (2009). Pada penelitian ini menggunakan empat analisis tambahan yaitu, Demografi, Pendidikan, Karir dan Pendidikan. Hasil temuan menunjukkan bahwa siswa kelahiran non Amerika Serikat memiliki tingkat kepuasan lebih tinggi daripada siswa kelahiran Amerika Serikat. Selanjutnya dengan kategori pendidikan dengan disiplin ilmu pengetahuan sosial, sains dan ilmu kesehatan, profesor memiliki tingkat kepuasan dan kedisiplinan lebih baik dari pada asisten profesor.

Perbedaan selanjutnya yang membedakan penelitian ini dengan penelitian lain adalah dari segi pengambilan data dan subyek yang digunakan, jika penelitian lain hanya menggunakan sebagian sampel dari populasi penelitian, penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sample penelitian, menggunakan teknik *population sampling* tersebut diharapkan dapat memberikan data yang lebih akurat mengenai keadaan disiplin kerja sesungguhnya pada lokasi penelitian, yaitu PT Arkade Cita Rasa Sukses.

Berdasarkan kenyataan tersebut peneliti berharap dapat memberikan sumbangsi yang besar dalam keilmuan psikologi industri dan organisasi. khususnya dalam pembahasan kepuasan kerja dan disiplin kerja serta bermanfaat secara praktis dalam perusahaan yang bergerak dalam bidang *food and beverage*.

dapat ditumbuhkan disiplin dalam lingkungan kerja ialah adanya pembagian pekerjaan yang tuntas sampai kepada karyawan atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan kapan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan dan kepada siapa karyawan mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu.

Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan, yang sering kali dipengaruhi oleh sistem disiplin di dalam perusahaan adalah para karyawan yang bermasalah. Jika perusahaan gagal menghadapi karyawan bermasalah, efek negatif kepada para karyawan lainnya dan kelompok kerja lainnya akan timbul (Mathis, 2002).

Pengertian disiplin kerja menurut Wursanto (1990) adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu perusahaan atas dasar adanya kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan. Sedangkan menurut Tollardi (2002) disiplin adalah ketaatan terhadap aturan, sementara disiplinisasi adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu system pengaturan yang tepat.

Disiplin menurut Sutrisno (2009) akan tercermin pada suasana, sebagai berikut, yaitu :

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.

B. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (1999) kepuasan adalah perasaan senang gembira, lega karena sudah terpenuhi hasrat hatinya. Tjiptono (2000) mengatakan bahwa kepuasan pelanggan dinyatakan sebagai ratio (perbandingan) kualitas jasa yang didapat atau dirasakan dengan keinginan, kebutuhan dan harapan.

Menurut Wijono, (1999) kepuasan adalah tingkat keadaan yang dirasakan seseorang yang mempunyai hasil dari membandingkan penampilan atau *outcome* produk yang dirasakan dalam hubungannya dengan harapan seseorang, Sedangkan menurut Wexley dan Yukl (1977). Kepuasan kerja secara umum dapat diberi batasan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

As'ad, (2000) mengartikan kepuasan kerja sebagai sikap umum dari beberapa sikap khusus dari beberapa faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan individu diluar kerja. Sedangkan menurut Sutrisno Hadi (2001) kepuasan kerja pada dasarnya adalah rasa aman (*security feeling*) dan mempunyai segi-segi yaitu segi sosial dan ekonomi (gaji dan jaminan sosial) dan segi sosial psikologi yaitu kesempatan untuk maju, kesempatan mendapatkan pekerjaan, berhubungan dengan masalah pengawasan, berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan atasannya.

Luthans (1996) merumuskan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan

penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek diri individu, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya.

Luthans (1996) menambahkan bahwa kepuasan kerja memiliki tiga dimensi, yaitu:

- a. Kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja, jadi tidak dapat dilihat, hanya bisa diduga
- b. Kepuasan kerja seringkali ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang.
- c. Kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya.

Sedangkan fungsi dari kepuasan kerja itu sendiri antara lain, untuk meningkatkan disiplin karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan akan datang tepat waktu dan akan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Selanjutnya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan definisi kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian seseorang dari hasil

- d. Kondisi kerja & Keamanan Kerja, yaitu kondisi kerja yang nyaman serta perasaan aman akan kelangsungan pekerjaan yang ada.
- e. Hubungan dengan atasan, yaitu hubungan yang harmonis dengan atasan.
- f. Status, yaitu menyangkut hal-hal yang diperoleh berdasarkan posisinya dalam perusahaan.
- g. Kebijakan perusahaan, yaitu cara perusahaan dalam menerapkan peraturan kerja atau memenuhi kebutuhan para karyawannya dalam bekerja.

Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan aspek kepuasan kerja yang dikemukakan Dipboye, Robert, Smith, Howell, (1994) yaitu Pekerjaan itu sendiri, Mutu Pengawasan Supervisi, Gaji atau Upah, Kesempatan Promosi dan Rekan Kerja, dalam panduan untuk menyusun skala psikologi kepuasan kerja, Pertimbangan yang digunakan oleh peneliti dalam mengambil aspek tersebut yaitu dikarenakan aspek tersebut juga digunakan pada alat ukur *Job Description Index*, yaitu alat ukur atau skala psikologis kepuasan kerja yang dipergunakan secara luas, dengan adanya fakta tersebut diharapkan bahwa peneliti dapat mengadaptasi *Job Description Index* dalam penyusunan skala psikologis, dan dapat diperoleh kevalidan dan tingkat reabilitas yang tinggi dalam mengukur kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja banyak dikaji oleh beberapa ahli, salah satunya adalah Blum (1956), Kepuasan Kerja menurut

perbedaan yang berarti pada penggunaan kata pegawai dan karyawan.

Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan subyek pekerja perusahaan swasta yang lebih sering disebut dengan istilah karyawan, bukan subyek dari pekerja dari sebuah instansi pemerintah yang lebih sering disebut dengan istilah pegawai (Wikipedia)

Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang menjadi satu kesatuan. karyawan memegang peranan utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Organisasi atau perusahaan, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang berasal dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman dan jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing-masing individu tersebut (Hasibuan, 2000). Perbedaan-perbedaan tersebut akan dibawa ke dalam dunia kerja, sehingga dengan adanya perbedaan tersebut menyebabkan kinerja dan kedisiplinan yang berbeda satu sama lainnya, walaupun mereka ditempatkan dalam satu lingkungan kerja yang sama.

Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Adanya kedisiplinan kerja dari para karyawan sangat memungkinkan

terhindarnya hal-hal yang tidak diinginkan, seperti adanya pelanggaran, kelalaian seorang karyawan akan mampu merusak peralatan yang ada, mencelakakan teman kerja bahkan mungkin lebih parah lagi bagi kelangsungan hidup organisasi itu sendiri (Lateiner & Lavine, 1985).

Disiplin kerja akan menekankan pada upaya penyadaran dan pembentukan perilaku karyawan untuk mematuhi tata peraturan yang telah disusun oleh suatu perusahaan. Disiplin kerja akan membawa dampak positif bagi karyawan sehingga perlu upaya untuk meningkatkan kesadaran akan disiplin kerja bagi karyawannya. Masalah yang biasanya terjadi adalah pelaksanaan disiplin ini memerlukan pengawasan. Pengawasan mengendur maka disiplin biasanya juga mengendur. Keadaan ini disebabkan karena disiplin kerja karyawan belum bersifat intrinsik berasal dari dalam diri individu seperti: suasana hati, motivasi, kebutuhan dan sikap kerja tetapi cenderung lebih bersifat ekstrinsik lingkungan kerja dan rekan kerja yaitu disiplin karena pengaruh dari luar diri individu sehingga hal ini menyebabkan produktivitas kerja karyawan rendah, walaupun demikian disiplin yang perlu ditegakkan.

Menurut Hasibuan (2000) Kepuasan kerja mempengaruhi kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh oleh karyawan dari pekerjaan maka kedisiplinannya akan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan kerjanya relative rendah. Selanjutnya Moekijat (1994) menyatakan bahwa ada hubungan yang erat antara moral dan semangat kerja yang tinggi dengan disiplin. Apabila

karyawan-karyawan sangat bahagia dalam melakukan pekerjaannya maka pada umumnya mereka mempunyai disiplin yang tinggi.

Steers (1985), Harris (1994) dan Nitisemito (1982) dalam Suharsih, (2001) juga mengemukakan bahwa bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, kedisiplinan tidak semestinya hanya dihadapkan dengan peraturan-peraturan dan sanksi-sanksi, tetapi harus diimbangi dengan tingkat kesejahteraan yang cukup.

Berbeda dengan teori yang dikemukakan diatas, Pudjiastuti & Sriwidodo (2011) dalam sebuah study tentang disiplin dan kepuasan kerja menghasilkan temuan bahwa disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru. Temuan tersebut dapat terjadi dikarenakan fakta di lapangan yang menunjukkan bahwa mayoritas guru kurang memiliki kedisiplinan, sehingga logis bila disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Selanjutnya ketidakdisiplinan tersebut terjadi dikarenakan tidak ada sanksi sehingga Guru SMP Negeri 1 Purwodadi melakukan pelanggaran dan berakibat pada rendahnya kepuasan kerja Guru.

Temuan tersebut diatas sesuai dengan yang dikemukakan oleh Lateiner & Lavine, (1985) yang mengungkapkan tujuan kedisiplinan kerja adalah dalam rangka memperlancar seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar pencapaian tujuan organisasi tepat waktu, tepat sasaran serta efektif dan efisien. Jika kedisiplinanya kurang maka rendah pula kinerja serta kepuasan kerja yang diperoleh oleh karyawan.

Selain temuan tersebut, kepuasan kerja memiliki beberapa aspek yang

menyusunnya, aspek tersebut dapat mempengaruhi disiplin dan kinerja secara positif maupun negative, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hubeis (2007) pada Penyuluh Pertanian Lapangan Kabupaten Sukabumi, diperoleh fakta bahwa aspek kepuasan kerja yang terdiri dari aspek psikologis, sosial, dan fisik berkorelasi positif dengan produktivitas kerja PPL dan hanya aspek finansial yang berkorelasi negatif.

Aspek kepuasan lainnya yang tidak memiliki pengaruh terhadap disiplin dan kinerja juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Syaiin (2007), hasil temuan menunjukkan aspek kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap manajemen, kepuasan terhadap kondisi kerja dan kepuasan terhadap sistem penilaian prestasi tidak mempunyai hubungan signifikan. Sedangkan aspek kepuasan lain seperti kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap pengawasan, kepuasan terhadap gaji, dan kepuasan terhadap hubungan kerabat kerja mempunyai hubungan signifikan.

Selanjutnya Amelia & Widawati (2005) yang sama sama menguji hubungan antara kepuasan kerja dengan kedisiplinan kerja, diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara seluruh aspek kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan departemen *housekeeping* di Hotel Marbella Suites Bandung

Keberagaman hasil temuan tersebut dapat di fahami dengan pertimbangan bahwa kepuasan pada setiap tempat bekerja memiliki aspek tersendiri, hal tersebut juga dimungkinkan dipengaruhi oleh beban kerja serta budaya kerja yang terbentuk pada lingkungan kerja.

Keberagaman hasil temuan di atas, menjadi referensi serta pertimbangan peneliti guna menemukan secara detail aspek kepuasan yang mungkin mempengaruhi disiplin kerja, sesuai dengan asumsi atau hipotesa yang peneliti ajukan pada penelitian ini.

Hasibuan (2004) sendiri mengartikan kepuasan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dalam mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. kepuasan kerja akan lebih dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. tolak ukur kepuasan kerja tidak ada secara mutlak, namun dapat dilihat dari kedisiplinan, moral kerja dan *turn over* yang kecil.

Menurut Wibowo (2010) kepuasan kerja mencerminkan sikap bukan perilaku. Memang benar jika seseorang melakukan suatu hal disenangi ataupun bekerja dengan rasa senang tanpa ada pengawasan yang ketat dari atasan maka sikap yang puaslah yang muncul.

Ciri-ciri perilaku pekerja yang puas menurut Herzberg (1969) dalam Muhaimin (2004), adalah pekerja yang mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, pekerja 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.

oleh Adams pada tahun 1963. Prinsip dari teori ini adalah bahwa puas atau tidaknya seseorang itu tergantung pada apakah seseorang individu merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain. Bila perbandingan itu dianggap tidak seimbang tetapi menguntungkan, bias menimbulkan kepuasan tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan maka akan menimbulkan ketidakpuasan.

3. *Two Factor Theory*.

Teori ini pertama kali dikembangkan oleh Herzberg pada tahun 1969. Herzberg mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* atau *motivator* dan kelompok *dissatisfiers* atau *hygiene factors*.

Prinsip dari teori ini adalah kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda dan juga bahwa kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu merupakan suatu variabel yang *continue*. Dikatakan berbeda karena faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri (*Job Content/* aspek intrinsik) sedangkan faktor-faktor yang berhubungan dengan ketidakpuasan kerja berhubungan dengan faktor yang berada disekitar pelaksanaan pekerjaan (*Job Context/* aspek ekstrinsik) (Usmara, 2006). Dikatakan *continue* sebab apabila kedua faktor tersebut dipenuhi maka akan kembali pada titik netral yang artinya kebutuhan tersebut harus dipenuhi lagi secara terus menerus.

Satisfiers (memotivator) atau *intrinsic factor, job content* dan *motivator*, adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja terdiri dari *achievement, recognition, work it self, responsibility and advancement*. Hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan tetapi tidak hadirnya faktor ini tidak selamanya menimbulkan ketidakpuasan.

Dissatisfiers (higiene factor) atau *extrinsic factor, job content* adalah factor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari : *company policy and administration, supervision technical salary, interpersonal relation, working conditing, job security* dan status.

Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena perbaikan bukan sumber kepuasan kerja. Artinya bahwa perbaikan terhadap *salary* dan *working condition* tidak akan menimbulkan ketidakpuasan tetapi hanya mengurangi ketidakpuasan (As'ad, 2000).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Herzberg (1969) ditemukan hasil bahwa kelompok *satisfiers* atau *motivator factors* lebih dapat meningkatkan kepuasan kerja atau merupakan penyebab utama kepuasan daripada menurunkan kepuasan kerja, tetapi faktor-faktor yang berhubungan dengan ketidakpuasan kerja sangat jarang meningkatkan kepuasan kerja, dari semua faktor yang berperan pada kepuasan kerja, 81% merupakan *motivator*, dan dari semua faktor yang berperan pada ketidakpuasan karyawan atas pekerjaan mereka, 69% meliputi unsur-unsur *hygiene* (Usmara, 2006).

Adanya dorongan intrinsik dan dorongan ekstrinsik akan menciptakan kepuasan kerja intrinsik dan kepuasan kerja ekstrinsik dalam diri karyawan tersebut. Kepuasan kerja inilah yang mendorong karyawan untuk berperilaku disiplin dan diharapkan karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Faktor-faktor motivator dalam kepuasan kerja secara tidak langsung merefleksikan praktek-praktek yang berhubungan dengan kualitas kehidupan kerja. Penemuan Field dan Thucker (1992) mengimplikasikan bahwa organisasi yang menginginkan pegawai yang puas dapat memilih pegawai dengan predisposisi memperoleh kepuasan atau menciptakan lingkungan kerja yang memfasilitasi kepuasan, atau semuanya dengan terlebih dahulu membangun kualitas kehidupan kerja.

Penelitian oleh Farley dan Allen (1987) menunjukkan bahwa kondisi kerja yang buruk, pendapatan yang tidak memadai dan kurangnya otonomi serta kurangnya stabilitas kerja berakibat pada rendahnya kepuasan kerja di kalangan pekerja Afrika-Amerika. Secara jelas dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja sangat penting karena hal tersebut telah terlibat, berhubungan dengan hasil akhir positif organisasional yang lain. Sebagai contoh, pekerja yang puas dengan pekerjaan mereka memiliki tingkat absensi yang lebih rendah dan keinginan untuk pindah kerja yang kecil. Mereka juga lebih senang untuk menunjukkan perilaku sebagai anggota organisasi tersebut dan puas dengan kualitas kehidupan kerja dalam organisasi tersebut secara keseluruhan. berikut adalah gambar

2. Sampel

Sampel menurut Sukardi (2011) adalah sebagian dari jumlah populasi yang dipilih untuk sumber data. Syarat yang harus diperhatikan dalam mengambil sampel ada dua, yaitu jumlah sampel harus mencukupi dan profil sampel harus mewakili. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat digeneralisasikan pada populasi

Menurut Arikunto (2006) penentuan pengambilan sampel sebagai berikut: apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subyeknya lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung dari sedikit banyaknya dari :

- 1) Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana.
- 2) Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana.
- 3) Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti resikonya besar, tentu saja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik.

Dalam penelitian ini sampel ditentukan secara non-probabilitas (pemilihan nonrandom) menggunakan *populative sampling* yakni menjadikan semua jumlah populasi sebagai sampel penelitian. Peneliti menggunakan 45 subyek yang ada sesuai dengan data jumlah populasi yang diberikan oleh PT Arkade Cita Rasa Sukses.

Tabel. 1

Skor Skala Likert:

Kategori jawaban	Favorable	Unfavorable
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

Penggunaan skala pada penelitian ini didasarkan atas karakteristik skala sebagai alat ukur psikologi yang dikemukakan oleh Azwar (1999), yaitu:

1. Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan.
2. Atribut psikologis diungkap secara tidak langsung lewat indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem.
3. Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban “benar” atau “salah”. Semua jawaban dapat diterima sepanjang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh.

Skala yang digunakan pada penelitian ini untuk mengukur variabel-variabel penelitian adalah sebagai berikut :

1. Skala Displin Kerja

Variabel ini akan diukur dengan menggunakan skala Disiplin Kerja, dimana data-data dalam penelitian ini akan dikembangkan dengan menggunakan metode skala likert yang berisikan mengenai aspek-aspek disiplin menurut teori yang dikemukakan oleh Rivai (2005). Pada skala ini subyek diminta untuk memberikan respon terhadap pernyataan yang

1. Uji Validitas

Validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar, 2000).

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah *try out*, dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika r hitung positif dan r hitung $> r$ tabel, maka butir pertanyaan tersebut valid.
- b. Jika r hitung negatif atau r hitung $< r$ tabel, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid. (Djarmiko N, 2004)

Untuk memperoleh hasil yang valid dan uji validitas peneliti menggunakan fasilitas software SPSS (*Statistical Package for Social Science*) dengan analisa *Correlate Bivariate*.

2. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur menunjukkan keajegan atau konsistensi alat ukur yang bersangkutan bila ditetapkan beberapa kali pada kesempatan yang berbeda (Hadi, 2000). Reliabilitas alat ukur yang dapat dilihat dari koefisien reliabilitas merupakan indikator konsistensi butir-butir pernyataan tes dalam menjalankan fungsi ukurnya bersama-sama.

Tabel 4
Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Rentang Usia

	Jumlah (N)	Persentase (%)
18 tahun - 21 Tahun	12	26,6%
22 tahun – 24 Tahun	19	42,2%
25 tahun – 27 Tahun	9	20%
29 tahun – 30 Tahun	5	11,1%
Total	45	100%

Berdasarkan pada data dari 45 sampel penelitian terdapat 12 subjek yang berusia 18 tahun - 21 Tahun dengan persentase 26,6%, 19 subjek yang berusia 22 tahun – 24 Tahun dengan persentase 42,2%, 9 subjek yang berusia 25 tahun – 27 Tahun dengan persentase 20%, dan serta yang terakhir 5 subjek yang berusia 29 tahun – 30 Tahun dengan persentase 11,1%. Hasil tersebut menunjukkan rata-rata subyek berusia 22 tahun – 24 Tahun dengan persentase terbanyak yaitu 42,2%.

b. Pengelompokan berdasarkan Posisi/Divisi

Peneliti mendapatkan sampel karyawan pada sebuah perusahaan swasta yang dapat dikategorikan berdasarkan Posisi/Divisi, berikut adalah gambarannya

Tabel 5
Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Posisi/Divisi

	Jumlah (N)	Persentase (%)
Produksi	13	28,2%
Server	18	40%
Helper	5	11,1%
Security	3	6,66%
Gudang	2	4,4%
Office	4	8,8%
Total	45	100%

Berdasarkan pada data, dari 45 sampel penelitian terdapat 10 subjek yang berada pada posisi produksi dengan persentase 22%, 18 subjek yang berada pada posisi server dengan persentase 40%, 5 subjek yang berada pada posisi helper presentase 11,1%, dan 3 subjek yang berada pada posisi security atau keamanan dengan presentase 6,66%, 2 subjek yang berada pada posisi gudang presentase 4,4% serta yang terakhir 4 subjek yang berada pada posisi office dengan presentase 8,8%. Hasil tersebut menunjukkan rata-rata subyek berada pada posisi server.

c. Pengelompokan berdasarkan Lama Bekerja

Peneliti mendapatkan sampel karyawan pada sebuah perusahaan swasta yang dapat dikategorikan berdasarkan lama bekerja, pada kategori ini peneliti melakukan pengelompokkan bersadarkan pada waktu perjanjian kerja yang digunakan oleh pihak manajemen untuk mengikat tenaga kerja yaitu, masa perjanjian awal kerja selama 3 bulan, kemudian jika kinerja karyawan baik perjanjian kerja diperpanjang selama 6 bulan, kemudian satu tahun, selanjutnya satu tahun lagi, baru setelah itu karyawan akan dipertimbangkan untuk menjadi karyawan tetap, berikut adalah gambarannya

Tabel 6
Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan lama bekerja

	Jumlah (N)	Persentase (%)
1 Bulan – 3 Bulan	4	8,8%
3 Bulan – 9 Bulan	18	40%
9 Bulan – 19 Bulan	20	44,4%
19 Bulan – 24 Bulan	3	6,66%
Total	45	100%

Berdasarkan pada data, dari 45 sampel penelitian terdapat 4 subjek yang baru bekerja sekitar 1 Bulan – 3 Bulan atau berada pada masa training dengan persentase 8,8%, 18 subjek yang telah bekerja sekitar 3 Bulan – 9 Bulan dengan persentase 40%, 20 subjek yang sudah bekerja sekitar 9 Bulan – 19 Bulan dengan persentase 44,4%, dan yang terakhir 3 subjek sudah bekerja sekitar 19 Bulan – 24 Bulan dengan persentase 6,66%. Hasil tersebut menunjukkan rata-rata subyek sudah bekerja sekitar 9 Bulan – 19 Bulan.

d. Pengelompokan berdasarkan Lingkungan asal tempat tinggal

Pada penelitian ini, peneliti mendapatkan sampel karyawan yang dapat dikategorikan berdasarkan lingkungan asal tempat tinggal, peneliti mengelompokkan lingkungan asal tempat tinggal karyawan menjadi tiga yaitu kabupaten, kota dan pinggiran, dengan mempertimbangkan sebaran kota asal dari karyawan PT Arkade Cita Rasa Sukses adalah dari tiga titik tersebut Kabupaten, Kota dan Pinggiran dan untuk mempermudah pemahaman tersebut, berikut adalah gambarannya

Tabel 7
Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan lingkungan asal tempat tinggal

	Jumlah (N)	Persentase (%)
Kabupaten	19	42,2%
Kota	20	44,4%
Pinggiran	6	13,3%
Total	45	100%

Berdasarkan pada data dari 45 sampel penelitian terdapat 19 subjek yang yang berasal dari pedesaan dengan persentase 42,3%, 20 subjek yang berasal dari Kota dengan persentase 44,4%, serta 6 subjek yang berasal dari pinggiran dengan presentase 13,3%. Hasil tersebut menunjukkan rata-rata subyek penelitian ini berasal dari Kota.

e. Pengelompokan berdasarkan Urutan kelahiran atau anak ke.

Pada penelitian ini, peneliti mendapatkan sampel dengan rentang urutan kelahiran atau anak ke satu atau pertama sampai dengan anak ke empat, maka dikategorikan sebagai berikut :

Tabel 8
Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Urutan kelahiran atau anak ke

	Jumlah (N)	Persentase (%)
Pertama	12	26,6%
Kedua	14	31,1%
Ketiga	10	22,2%
Keempat	9	20%
Total	45	100%

Berdasarkan tabel diatas, pada temuan data dari 45 sampel penelitian terdapat 12 subjek yang merupakan anak pertama dengan persentase 26,6%, kemudian 14 subjek yang merupakan anak kedua dengan persentase 31,1%, selanjutnya 10 subjek yang merupakan anak ke tiga dengan presentase 22,2%, dan yang terakhir 9 subjek yang merupakan anak ke empat dengan presentase 20%. Hasil tersebut menunjukkan rata-rata subyek adalah anak kedua.

f. Pengelompokan berdasarkan latar belakang pendidikan

Berdasarkan latar belakang pendidikan pada penelitian ini, peneliti mendapatkan sampel dengan latar belakang pendidikan SMU, Pariwisata, Perhotelan, Kejar Paket C, S1 (Strata 1) dikategorikan sebagai berikut :

Tabel 9
Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Riwayat pendidikan

	Jumlah (N)	Persentase (%)
SMU	23	51,1%
Pariwisata	6	13,3%
Perhotelan	9	20%
Kejar Paket C	3	6%
S1 (Strata 1)	4	8,8%
Total	45	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat kita lihat bahwa jumlah subjek dengan riwayat pendidikan SMU sebanyak 23 subjek (51,1%) dan subjek dengan riwayat Pariwisata sebanyak 6 subjek (13,3%), kemudian subjek dengan riwayat pendidikan Perhotelan sebanyak 9 orang atau (20%), kemudian subjek dengan riwayat pendidikan Kejar Paket C sebanyak 3 orang atau (6%), dan yang terakhir subjek dengan riwayat S1 (Strata 1) sebanyak 4 subyek atau atau (8,8%). Hasil tersebut menunjukkan rata-rata pendidikan subyek penelitian adalah SMU.

2. Deskripsi data subjek

a. Gambaran Disiplin karyawan berdasarkan usia

Gambaran Disiplin karyawan pada subjek berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini.

sebesar 3.647 dengan nilai signifikansi 0,020 yang menunjukkan bahwa ada perbedaan signifikan antara disiplin karyawan berdasarkan usia.

b. Gambaran disiplin karyawan berdasarkan posisi atau divisi

Gambaran disiplin karyawan pada subjek berdasarkan posisi atau divisi saat bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 11
Gambaran disiplin karyawan berdasarkan posisi atau divisi

Descriptives						
Disiplin karyawan	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Minimum	Maximum
Bagian Produksi	13	140.00	45.382	12.587	75	205
Server	18	131.83	40.980	9.659	71	196
Helper	5	181.40	10.139	4.534	170	194
Security	3	171.67	10.017	5.783	162	182
Gudang	2	177.00	4.243	3.000	174	180
Office	4	172.25	7.274	3.637	165	179
Total	45	147.96	40.136	5.983	71	205

ANOVA

Disiplin karyawan	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	16828.794	5	3365.759	2.429	.052
Within Groups	54051.117	39	1385.926		
Total	70879.911	44			

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai rata – rata disiplin karyawan pada subjek yang berada pada posisi Produksi adalah sebesar 140.00, sedangkan nilai rata – rata disiplin karyawan pada subjek yang berada pada posisi adalah server sebesar 131.83.00, serta nilai rata – rata disiplin karyawan pada subjek yang berada pada posisi helper adalah sebesar 181.40, sedangkan nilai rata – rata disiplin karyawan pada subjek yang berada pada posisi security adalah sebesar 171.67, nilai rata – rata disiplin karyawan pada subjek yang berada pada posisi adalah gudang sebesar 177.00 dan yang terakhir nilai rata – rata disiplin karyawan pada subjek office dengan urutan kelahiran keempat adalah sebesar 172.25. Berdasarkan uji anova diperoleh nilai F sebesar 2.429 dengan nilai signifikansi 0,025 yang menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara disiplin karyawan berdasarkan posisi bekerja.

c. Gambaran disiplin karyawan berdasarkan lama bekerja

Gambaran disiplin karyawan pada subjek berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 12
Gambaran disiplin karyawan berdasarkan Lama bekerja

Descriptives						
Disiplin karyawan						
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Minimum	Maximum
1 Bulan – 3 Bulan	4	120.00	45.651	22.825	75	179
3 Bulan – 9 Bulan	18	141.06	40.661	9.584	83	205
9 Bulan – 19 Bulan	20	155.40	38.850	8.687	71	194

19 Bulan – 24 Bulan	3	177.00	10.536	6.083	167	188
Total	45	147.96	40.136	5.983	71	205

ANOVA

Disiplin karyawan	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	7622.167	3	2540.722	1.647	.193
Within Groups	63257.744	41	1542.872		
Total	70879.911	44			

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai rata – rata disiplin karyawan pada subjek yang baru bekerja selama 1 Bulan – 3 Bulan adalah sebesar 120.00, sedangkan nilai rata – rata disiplin karyawan pada subjek yang sudah bekerja 3 Bulan – 9 Bulan adalah sebesar 141.06, selanjutnya nilai rata – rata disiplin karyawan pada subjek yang sudah 9 Bulan – 19 Bulan adalah sebesar 155.40, dan yang terakhir nilai rata – rata disiplin karyawan pada subjek yang sudah bekerja selama 19 Bulan – 24 Bulan adalah sebesar 177.00. Berdasarkan uji anova diperoleh nilai F sebesar 1,647 dengan nilai signifikansi 0,193 yang menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara disiplin karyawan berdasarkan Lama bekerja.

d. Gambaran disiplin karyawan berdasarkan lingkungan asal tempat tinggal

Gambaran disiplin karyawan pada subjek berdasarkan lingkungan asal tempat tinggal dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 13
Gambaran disiplin karyawan berdasarkan lingkungan asal tempat tinggal

Descriptives						
Disiplin karyawan						
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Minimum	Maximum
Kabupaten	19	166.16	31.495	7.225	71	194
Kota	20	141.25	40.629	9.085	73	205
Pinggiran	6	112.67	37.404	15.270	75	179
Total	45	147.96	40.136	5.983	71	205

ANOVA					
Disiplin karyawan					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	14666.301	2	7333.151	5.479	.008
Within Groups	56213.610	42	1338.419		
Total	70879.911	44			

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai rata – rata disiplin karyawan pada subjek yang berasal dari Kabupaten adalah 166.16, sedangkan nilai rata – rata disiplin karyawan pada subjek yang berasal dari Kota adalah 141.25 dan yang terakhir nilai rata – rata disiplin karyawan pada subjek yang berasal dari pinggiran adalah sebesar adalah 112,6. Berdasarkan uji anova diperoleh nilai F sebesar 5.479 dengan nilai signifikansi 0.008 yang menunjukkan bahwa ada

perbedaan signifikan antara disiplin karyawan berdasarkan asal atau darimana pekerja berasal.

e. Gambaran disiplin karyawan berdasarkan urutan kelahiran

Gambaran disiplin karyawan pada subjek berdasarkan urutan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 14
Gambaran disiplin karyawan berdasarkan urutan kelahiran

Descriptives						
Disiplin karyawan						
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Minimum	Maximum
Pertama	12	174.08	7.821	2.258	162	188
Kedua	14	135.50	44.733	11.955	71	194
Ketiga	10	128.90	46.131	14.588	75	205
Keempat	9	153.67	36.661	12.220	95	196
Total	45	147.96	40.136	5.983	71	205

ANOVA						
Disiplin karyawan						
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Between Groups	14288.594	3	4762.865	3.451	.025	
Within Groups	56591.317	41	1380.276			
Total	70879.911	44				

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai rata – rata disiplin karyawan pada subjek yang lahir pada urutan kelahiran pertama adalah sebesar 174.08, selanjutnya nilai rata – rata disiplin karyawan pada subjek yang lahir pada urutan kelahiran kedua adalah sebesar 135.50, kemudian nilai rata – rata

disiplin karyawan pada subjek yang lahir pada urutan kelahiran ketiga adalah sebesar 128.90, dan yang terakhir nilai rata – rata disiplin karyawan pada subjek yang lahir pada urutan kelahiran keempat adalah sebesar 153.67. Berdasarkan uji anova diperoleh nilai F sebesar 3.451 dengan nilai signifikansi 0,025 yang menunjukkan bahwa ada perbedaan signifikan antara disiplin karyawan berdasarkan urutan kelahiran.

f. Gambaran disiplin karyawan berdasarkan riwayat pendidikan

Gambaran disiplin karyawan pada subjek berdasarkan riwayat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 15
Gambaran disiplin karyawan berdasarkan riwayat pendidikan

Descriptives						
Disiplin karyawan	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Minimum	Maximum
Strata 1	4	174.50	9.950	4.975	167	188
Pariwisata	6	117.33	48.463	19.785	71	176
Perhotelan	9	177.78	10.035	3.345	162	194
Paket C	3	174.00	7.810	4.509	165	179
SMU	23	136.26	40.610	8.468	75	205
Total	45	147.96	40.136	5.983	71	205

ANOVA					
Disiplin karyawan	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

Between Groups	21629.587	4	5407.397	4.392	.005
Within Groups	49250.324	40	1231.258		
Total	70879.911	44			

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai rata – rata disiplin karyawan pada subjek yang memiliki riwayat pendidikan Strata 1 adalah sebesar 174.50, sedangkan nilai rata – rata disiplin karyawan pada subjek yang memiliki riwayat pendidikan pariwisata adalah sebesar 117.33. kemudian nilai rata – rata disiplin karyawan pada subjek yang memiliki riwayat pendidikan perhotelan adalah sebesar 177.78. Nilai rata – rata disiplin karyawan pada subjek yang memiliki riwayat pendidikan Paket C adalah sebesar 174.00. dan yang terakhir nilai rata – rata disiplin karyawan pada subjek yang memiliki riwayat pendidikan SMU adalah sebesar 136.26. Berdasarkan uji anova diperoleh nilai F sebesar 4.392 dengan nilai signifikansi 0.005 yang menunjukkan bahwa ada perbedaan signifikan antara kepuasan kerja berdasarkan riwayat pendidikan.

3. Reliabilitas data

Suatu instrument (kuesioner) dikatakan reliable jika jawaban sesesubjek terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu (Ghozali, 2006). Uji reliabilitas pada penelitian ini adalah menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Packages for Social Science*)16.00, uji reliabilitas ini dilakukan berdasarkan item valid. Menurut Sevilla (1993) Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbatch Alpha > 0,60. Realibilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan realibitas

B. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Hasil pengujian normalitas data dengan bantuan Uji Kolmogorov-Smirnov dengan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *Statistical Packages for Social Science (SPSS) 16.00* menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel 18
Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		45
Normal Parameters ^a	Mean	147.9555556
	Std. Deviation	38.89389858
Most Extreme Differences	Absolute	.238
	Positive	.155
	Negative	-.238
Kolmogorov-Smirnov Z		1.598
Asymp. Sig. (2-tailed)		.012
a. Test distribution is Normal.		

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Hal ini diperlakukan sebab dalam statistik parametrik distribusi normal adalah syarat mutlak yang harus di penuhi. Dalam

penelitian ini yang digunakan adalah uji normalitas Kolmogorof-Smirnov dengan bantuan SPSS 16 for windows. Kaidah yang harus dilakukan adalah

- 1) Jika signifikansi $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal
- 2) Jika signifikansi $> 0,05$ maka distribusi data normal.

Pada output hasil uji normalitas sebaran data diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,012 > 0.05$, maka sebaran data pada penelitian ini dengan menggunakan data skala disiplin kerja dan data kepuasan kerja adalah terdistribusi normal. Rincian hasil perhitungan uji normalitas sebaran data penelitian ini dapat dilihat secara lengkap pada lampiran.

b. Uji linieritas data

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan variabel bebas dan variabel terikat berupa garis lurus yang linier atau tidak. pada penelitian ini uji linieritas menggunakan tabel anova dengan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *Statistical Packages for Social Science (SPSS) 16.00*.

Hasil pengujian lineritas data dengan bantuan tabel anova dengan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *Statistical Packages for Social Science (SPSS) 16.00* menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel 19
Output Uji Linieritas

			ANOVA Table				
			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Kepuasan	Between	(Combined)	70580.078	32	2205.627	73.829	.000
* Disiplin	Groups	Linearity	68022.814	1	68022.814	2.2773	.000
		Deviation from Linearity	2557.264	31	82.492	2.761	.33
	Within Groups		358.500	12	29.875		
	Total		70938.578	44			

Pada output hasil uji linieritas data diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,33 > 0.05$, maka data variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dengan menggunakan skala data kepuasan kerja dan disiplin karyawan adalah berupa garis lurus yang linier. Rincian hasil perhitungan uji linearitas sebaran data penelitian ini dapat dilihat secara lengkap pada lampiran.

2. Uji Hipotesis Penelitian

Perhitungan pada tahap ini untuk menguji hubungan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja pada subjek dengan menggunakan uji statistik *Product Moment* dengan menggunakan program *Statistical Packages for Social Science (SPSS)16.00*. berikut dikarenakan data yang dihasilkan pada uji asumsi klasik berdistribusi normal dan linier.

Pada penelitian ini, hipotesis yang diajukan (H_a) adalah terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja, dengan demikian setelah dilakukan analisis data menggunakan uji korelasi *Product Moment* menggunakan SPSS 16 *for windows*, Hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

Tabel 20
Uji Hipotesis

		Correlations	
		Kepuasan	Disiplin
Kepuasan	Pearson Correlation	1	.969**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	45	45
Disiplin	Pearson Correlation	.969**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada output analisa di atas, di dapat nilai signficancy hubungan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin karyawan, kemudian besaran nilai *Pearson Correlation* adalah 0,969. Maka secara positif kepuasan kerja memiliki hubungan atau mempengaruhi adanya disiplin karyawan atau subjek penelitian sebesar 0,969 atau 96,9%. Data dan harga koefisien yang diperoleh dalam sampel tersebut dapat digeneralisasikan

pada populasi dimana sampel diambil atau data tersebut mencerminkan keadaan populasi.

Berdasarkan hasil koefisien korelasi tersebut juga dapat di pahami bahwa korelasinya bersifat positif, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula disiplin karyawan, dengan memperhatikan harga koefisien korelasi sebesar 0,969 berarti sifat korelasinya kuat. Rincian hasil perhitungan uji hipotesis penelitian ini dapat dilihat secara lengkap pada lampiran.

C. Pembahasan

Pada penelitian ini, peneliti membahas hubungan antara kepuasan kerja terhadap disiplin karyawan, dengan mengambil subyek dari sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang *food & beverage*, sebelum membahas hasil dari penelitian, berikut adalah devisi dari disiplin kerja, disiplin kerja di artikan oleh Simamora (1997) sebagai prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Sedangkan menurut (Rivai, 2004) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kepuasan kerja sendiri diartikan oleh Luthans (1996) sebagai suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan

perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Pada penelitian ini, temuan penelitian menunjukkan bahwa signficancy hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin karyawan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin karyawan, kemudian besaran nilai *Pearson Correlation* adalah 0,969. Maka secara positif disiplin kerja memiliki hubungan atau mempengaruhi adanya disiplin karyawan subjek penelitian sebesar 0,969 atau 96,9%. Hasil temuan penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 21
Hasil uji analisis korelasi

		Correlations	
		Kepuasan	Disiplin
Kepuasan	Pearson Correlation	1	.969**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	45	45
Disiplin	Pearson Correlation	.969**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil koefisien korelasi pada tabel di atas juga dapat di pahami bahwa korelasinya bersifat positif, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka

semakin tinggi pula disiplin karyawan, dengan memperhatikan harga koefisien korelasi sebesar 0,969 berarti sifat korelasinya kuat. Hasil penelitian ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Hasibuan (2000) bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan ke peroleh oleh karyawan dari pekerjaan maka kedisiplinannya akan baik. sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan kerjanya relative rendah. Selanjutnya Moekijat (1994) menyatakan bahwa ada hubungan yang erat antara moril dan semangat kerja yang tinggi dengan disiplin. Apabila karyawan-karyawan sangat bahagia dalam melakukan pekerjaannya maka pada umumnya mereka mempunyai disiplin yang tinggi.

Steers (1985), Harris (1994) dan Nitisemito (1982) dalam Suharsih, (2001) juga mengemukakan bahwa bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, kedisiplinan tidak semestinya hanya dihadapkan dengan peraturan-peraturan dan sanksi-sanksi, tetapi harus diimbangi dengan tingkat kesejahteraan yang cukup.

Penelitian ini juga didukung oleh hasil temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amelia & Widawati (2005) yang sama sama menguji hubungan antara kepuasan kerja dengan kedisiplinan kerja, diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara seluruh aspek kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan departemen *housekeeping* di Hotel Marbella Suites Bandung.

Pada penelitian ini, peneliti juga membedakan disiplin karyawan berdasarkan beberapa aspek antara lain usia, divisi atau posisi kerja dan lain sebagainya, aspek

pertama yaitu usia, pada penelitian ini disiplin karyawan dapat dibedakan berdasarkan usia dengan diperoleh F sebesar 3.647 dengan nilai signifikansi 0,020. dengan rincian diisiplin karyawan pada subjek dengan 18 tahun - 21 Tahun sebesar 138,50, sedangkan nilai rata – rata disiplin karyawan pada subjek 22 tahun – 24 Tahun sebesar 134,05, untuk nilai rata-rata disiplin karyawan pada subyek usia 25 tahun – 27 Tahun diperoleh nilai sebesar 174,78, serta nilai rata – rata disiplin karyawan pada subjek Usia 29 tahun – 30 Tahun sebesar 175,20.

Temuan penelitian ini dapat secara logis difahami dikarenakan usia memegang kendali kematangan pada diri seseorang, seseorang yang secara sadar memiliki tanggung jawab kerja dapat dipastikan akan memiliki disiplin kerja yang baik, pada kenyataanya usia 29-30 sebagai usia paling matang memiliki nilai mean tertinggi, yang dapat difahami sebagai usia paling sadar akan kedisiplinan, walaupun secara garis besar nilai tersebut terlalu kecil untuk menunjukkan kedisiplinan setiap tahapan usia. hal tersebut juga di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulaiman (2013) yang juga membahas kedisiplinan dengan barometer usia, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara deskriptif terdapat 104 remaja akhir (86,67%) memiliki kedisiplinan berlalu lintas tinggi, 16 remaja akhir (13,33%) memiliki kedisiplinan berlalu lintas sedang, dan tidak ada sama sekali remaja akhir (0%) yang memiliki kedisiplinan berlalu lintas rendah.

Pada kenyataan diatas dapat difahami bahwa usia memegang peran yang cukup significant dalam upaya seseorang mengatur diri nya sendiri, sehingga pada akhirnya akan memiliki kedisiplinan yang baik dalam bekerja dan berkarya.

Temuan selanjutnya disiplin kerja dibedakan berdasarkan divisi atau posisi dimana seseorang bekerja dan juga lama durasi bekerja, divisi bekerja dibagi menjadi Bagian Produksi, Server, Helper, Security, Gudang dan Office, sedangkan lama durasi bekerja dibagi menjadi empat kategori yaitu telah bekerja selama 1 Bulan – 3 Bulan, 3 Bulan – 9 Bulan, 9 Bulan – 19 Bulan dan 19 Bulan – 24 Bulan. Namun kedua aspek tersebut dalam temuan penelitian menunjukkan tidak dapat membedakan disiplin karyawan.

Temuan tersebut dapat didasarkan pada rentang waktu yang cukup singkat pada subyek penelitian dalam bekerja, rentang waktu tersebut masih berada di bawah 2 tahun, hal tersebut sangat memungkinkan bahwa subyek belum benar-benar mendalami suatu pekerjaan, Menurut Nitisemito (1996) "*length of service*" atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Masa kerja merupakan hasil penyerapan dari berbagai aktivitas manusia, sehingga mampu menumbuhkan keterampilan yang muncul secara otomatis dalam tindakan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Masa kerja seseorang berkaitan dengan pengalaman kerjanya.

Masa kerja dalam penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani (2009) yang berjudul pengaruh pendidikan dan masa kerja terhadap kedisiplinan karyawan di smk muhamadiyah surakarta membuktikan bahwa masa kerja dapat

mempengaruhi kedisiplinan karyawan, dengan kenyataan tersebut maka dapat difahami bahwa pada penelitian ini masa kerja subyek masih pada masa kerja yang cukup singkat untuk dapat menunjukkan sebuah kedisiplinan yang baik.

Temuan selanjutnya dalam penelitian ini adalah ada perbedaan signifikan antara disiplin karyawan berdasarkan asal atau darimana pekerja berasal dengan diperoleh nilai F sebesar 5.479 dengan nilai signifikansi 0.008 dengan rincian nilai rata – rata disiplin karyawan pada subjek yang berasal dari Kabupaten adalah sebesar 166.16, sedangkan nilai rata – rata disiplin karyawan pada subjek yang berasal dari Kota adalah 141.25 dan yang terakhir nilai rata – rata disiplin karyawan pada subjek yang berasal dari pinggiran adalah sebesar 112,6.

Hal tersebut di atas dapat di fahami bahwa perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang menjadi satu kesatuan. karyawan memegang peranan utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Organisasi atau perusahaan, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang berasal dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman dan jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing-masing individu tersebut (Hasibuan, 2000). Perbedaan-perbedaan tersebut akan dibawa ke dalam dunia kerja, sehingga dengan adanya perbedaan tersebut menyebabkan kinerja dan kedisiplinan yang berbeda satu sama lainnya, walaupun mereka ditempatkan dalam satu lingkungan kerja yang sama.

Temuan lain terdapat perbedaan yang signifikan antara disiplin karyawan berdasarkan urutan kelahiran dengan diperoleh nilai F sebesar 3.451 dengan nilai signifikansi 0,025 dengan rincian nilai rata – rata disiplin karyawan pada subjek yang lahir pada urutan kelahiran pertama adalah sebesar 174.08, selanjutnya nilai rata – rata disiplin karyawan pada subjek yang lahir pada urutan kelahiran kedua adalah sebesar 135.50, kemudian nilai rata – rata disiplin karyawan pada subjek yang lahir pada urutan kelahiran ketiga adalah sebesar 128.90, dan yang terakhir nilai rata – rata disiplin karyawan pada subjek yang lahir pada urutan kelahiran keempat adalah sebesar 153.67.

Temuan selanjutnya adalah ada perbedaan signifikan antara kepuasan kerja berdasarkan riwayat pendidikan, riwayat pendidikan pada penelitian ini dibedakan menjadi beberapa yaitu pendidikan Strata 1, pendidikan pariwisata, pendidikan, pendidikan Paket C dan yang terakhir adalah pendidikan SMU. Berdasarkan uji anova diperoleh nilai F sebesar 4.392 dengan nilai signifikansi 0.005 yang menunjukkan bahwa ada perbedaan signifikan antara kepuasan kerja berdasarkan riwayat pendidikan.

Pendidikan dan kedisiplinan pada dasarnya adalah sebuah keterkaitan, keduanya saling mempengaruhi dan memiliki hubungan yang kuat, seperti yang ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh Saputro (2013) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Belajar terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Program Studi Pendidikan Akuntansi Angkatan 2009 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. dengan adanya dukungan kuat

dari penelitian tersebut maka sangat memungkinkan bahwa dalam penelitian ini pula di dapatkan fakta bahwa riwayat pendidikan memiliki hubungan dengan kedisiplinan.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan disiplin karyawan, hal tersebut sesuai dengan hipotesa awal yang diajukan dalam penelitian ini, banyak hal yang dapat memacu seseorang untuk menjadi disiplin dalam bekerja, namun ada beberapa hal yang selanjutnya membuat seseorang kehilangan kepuasan kerja, seperti secara psikologis Menurut Greenglass (2002) seseorang akan mengalami penurunan kondisi psikologis dan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti perasaan tidak aman dalam bekerja (*job insecurity*) tidak hanya akan mempengaruhi karyawan lebih dari sekedar kehilangan pekerjaan semata namun juga performa kerja. Perekrutan karyawan baru juga mempengaruhi timbulnya *job insecurity* bagi para karyawan lain yang juga masih dalam masa kontrak karena mereka merasa takut akan tersaingi oleh karyawan yang baru yang sama-sama masih dalam masa kontrak untuk menjadi karyawan tetap di perusahaan, yang mana karyawan mendapat penilaian yang baik oleh perusahaan selama satu tahun maka karyawan tersebut yang diangkat menjadi pegawai tetap di perusahaan dan berhak memperoleh pensiun bagi karyawan hingga tidak lagi pada masa kerja (pensiun) selama batas umur 55 tahun.

Selanjutnya hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pada diri seseorang menurut Spector (1997) adalah masa kerja, dibuktikan oleh hasil penelitian yang

dilakukannya yang menyatakan bahwa semakin lama seseorang bekerja dalam satu organisasi maka semakin tinggi pula kepuasannya terhadap pekerjaan. Dengan demikian, komitmen yang tinggi pada karyawan yang lebih lama bekerja dapat disebabkan oleh adanya kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan ini diperoleh antara lain dari adanya kesesuaian antara apa yang diharapkan dengan apa yang diterima karyawan, serta antara keinginan untuk mengembangkan diri dan mengembangkan skill dengan adanya kesempatan yang ada.

Penelitian lain juga mengungkapkan faktor-faktor tertentu yang menyebabkan kepuasan kerja yaitu struktur organisasi, pribadi, dan variabel karir. Kemudian, perempuan menunjukkan kesempatan yang lebih besar dalam penekanan pada faktor-faktor intrinsik (misalnya, kontribusi kepada masyarakat, peluang untuk kemajuan, dan tantangan intelektual) dibandingkan dengan laki-laki, yang menempatkan penekanan lebih besar pada faktor ekstrinsik (misalnya, gaji dan tunjangan) (Gruneberg, 1979), Namun pada penelitian kali ini peneliti tidak menyaitkan perbedaan gender, sehingga perlu disempurnakan pada penelitian selanjutnya.

Pada penelitian ini, hasil menunjukkan bahwa kepuasan memiliki hubungan yang erat dengan disiplin karyawan, maka seyogyanya dapat menjadi masukan untuk organisasi untuk meningkatkan kualitas kesejahteraan dari karyawan sehingga karyawan bisa lebih puas serta selanjutnya akan memiliki disiplin kerja yang baik.

- Field dan Thucker (1992). Influence of Quality of Work. Life on Company and Union Commitment". *Academy of Management. Journal*, Vol. 35, No. 2 p.439-450
- Fraser. (1983). *System, Analysis, Design, and Implementation*. New York: Publishing Company
- George, J. M., & Garth, J. R. (1997). *Organizational Behaviour, Second Edition*. United States: Addison Wesley Publishing Company
- George, J. M. & Jones, G.R. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (4th ed.). New Jersey: Upper Saddle River
- Gibson, R. (2002). *Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi)*. Jakarta: Prenhalindo.
- Greenglass(2002). Impact of Restructuring, Job Insecurity and Job Satisfaction in Hospital Nurses Stress News January ,14(1):1-10. www.damandiri.com/detail.php?id=328. Diunduh 20 Desember 2018
- Gruneberg, 1979
- Heidjdrachman, R, Suad, Husnan. (1992). *Manajemen Personalia*. (edisi 4). Yogyakarta: BPFE.
- Jogiyanto. (2008). *Metodologi Penelitian Sistem Informasi*. Yogyakarta : CV Andi Offset
- Kelman, D. (1985). *Perilaku dalam Organisasi*: Jakarta: Erlangga
- Kerlinger, F. N., (2002). *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Klassen, R. M & Chiu, M. M., (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: teacher gender, years of experience, and job stress. *journal of educational psychology. american psychological association 2010, vol. 102, no. 3.*
- Hadi, S. (2000). *Metodology Research (Jilid 1&2)*. Yogyakarta : Andi
- Hanafiah, M. (2014). Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dengan intensi pindah kerja (*turnover*) pada karyawan pt. buma desa suaran kecamatan sambaliung kabupaten berau. ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id

- Hapsari. (1998). Hubungan Orientasi Nilai Hidup dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai Negeri. *Skripsi*. Yogyakarta. Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada (Tidak diterbitkan).
- Harris, D. (1994). *The Illustrated Guide to Hydroponics*. New Holland Publishers Ltd. Holland. 80p.
- Hasibuan, SP. Malayu. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Hasibuan, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, R. (2009). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Helmi, A. F.,. (1996). *Disiplin Kerja*. Buletin Psikologi Tahun IV N. 2 Desember. Edisi Ulang tahun XXXII.
- Herzberg. (1969). "The Purpose of Human Motivation to Enrich Job Satisfaction" California, *Jurnal of Management, Spring*
- Hubeis, A, V . (2007). Motivasi, kepuasan kerja dan produktivitas Penyuluh pertanian lapangan: Kasus kabupaten sukabumi. *jurnal penyeluruhan* Vol. 3 No. 2
- Husnan, S. (2000). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Lateiner, A. R., & Levine, I. E. (1985). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. (Alih bahasa : Imam Sujono). Jakarta : Aksara Baru
- Liden, R. C., Kraimer, M. L., & Sandy, J. (2001). Managing Individual Performance in Work Groups. *Journal Human Resource Management*, 40(1), 63-72.
- Locke, E.A, (1969) "*The Natural and Causes of Job Satisfaction, Handbook of Industrial and Arganizational Psychology*". Chicago: Rand Mc Nally.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Malthis, R. & Jackson, J. (2003). *Human Resource Management*. Teenth Edition. South Western, Ohio.
- Mangkunegaran, A.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R., (2015). Effect of work discipline, work motivation and job satisfaction on employee organizational commitment in the company (case study in pt. Dada indonesia). *Universal Journal Of Management No3. vol 8*.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis, R, L & Jackson, J. H. (2002). *Human Resource Management*: Jakarta: Salemba Empat
- Muhaimin. (2004). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Turn Over Karyawan Operator Shaving Computer Bagian Produksi Pada PT. Primarindo Asia Infrastruktur Tbk Di Bandung. *Jurnal Psyche, Vol. 1 No. 1*. Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang.
- Muhid, A. (2010). *Analisis Statistik SPSS for Windows: Cara Praktis Melakukan Analisis Statistik*. Surabaya: CV Duta Aksara
- Moenir (2002). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Nitisemito, A.S. (1991) *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia.
- Ostroff, C. (1992). The relationship between satisfaction, attitudes and performance: an organizational level analysis. *Jurnal of applied psychology. vol 77. no 6*
- Perdana, D. H., & Laksmiwati, H. (2014) Hubungan antarakepuasan kerja dengan kedisiplinan kerja pada karyawan happy puppy surabaya. *Character. Vol 03 Nomor 2*
- Porter, L.W. (1961). "A Study of Perceived Need Satisfactions in Bottom and Middle Management Jobs." *Journal of Applied Psychology*
- Pudjiastuti, E & Sriwidodo, U. (2011). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, terhadap kepuasan kerja dan kinerja smp negeri 1 purwodadi grobogan. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 5 No. 2*
- Rahmatullah. (2003). Peningkatan Pemahaman siswa terhadap konsep fisika melalui pertanyaan produktif dengan model pembelajaran kooperatif. *Skripsi*. Bandung: FPMIPA UPI
- Rivai, V. (2009). *MSDM Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafinso Persada.
- Robbins. S, (1996). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prekalinda.

- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*, Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robert L. M. & John H. J. (2006). *Human Resources Management*, Edisi sepuluh. Jakarta: Salemba
- Sabharwal, A. M., & Corley, E. A., (2009). Faculty job satisfaction across gender and discipline. *The social science journal* 46
- Sahanggamu, P. M., & Mandey, S.L (2014). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank perkreditan rakyat dana raya. *Jurnal emba vol.2 no.4*
- Saputra. (2010). Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kepanduan Divisi Pandu Bandar Utama pada PT. IPC Pelabuhan Indonesia II (Cabang Tanjung Priok). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* .
- Sekaran. (2006) *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4, Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat
- Seniati, L. (2006). Pengaruh masa kerja, *trait* kepribadian, Kepuasan kerja, dan iklim psikologis terhadap Komitmen dosen pada universitas indonesia. *Makara, sosial humaniora, vol. 10, no. 2*
- Simamora, H. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Siswanto. (2001). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus Dosen Tetap Fakultas Ekonomi di Beberapa PTS Kediri). *Tesis*. Malang: Program Pascasarjana Universitas Brawijaya.
- Soejono, A. (1997). *Metodologi Penelitian Suatu Pemikiran Dan Penerapan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Spector, P.E. 1997. *Job Satisfaciton: Application, Assessment, Cause, and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Stedham, Y., Jeanne. H. Y., Taylor, D., and Nelson, M. (2002). Organizational Factors and Dimension of Satisfaction: A Comparative Study of Accountants in Australia and the US. *Australian Accounting Review. Vol.1, No.3, pp.32-40*.

- Strauss, G & Sayles, L. R., (1981). *Manajemen Personalialia : Segi Manusia dalam Organisasi*. Alih Bahasa Magdalena Yamin. Yogyakarta : Yayasan Kanisius.
- Suci, R. P., & Idus, M. S., (2015). The influence of employee training and discipline work against employee performance pt. merpati nusantara airlines (persero). *Review of european studies; vol. 7, no. 11*.
- Sukardi. (2011). *Metodologi Penelitian Pendidikan, Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Supriadi, E & Yusof, M. (2015). Relationship between instructional leadership of headmaster and work discipline and work motivation and academic achievement in Primary school at special areas of central jakarta. *Journal of education and learning; vol. 4, no. 3*.
- Susanty, A & Baskoro, S. W., (2012). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya Pada kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Pln (persero) apd semarang). *J@TI Undip, Vol VII, No 2, Mei 2012* Yogyakarta: Program Sudi Teknik Industri, Universitas Diponegoro
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Surya, D. (2003). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Syaiin, S. (2007). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai klinik spesialis bestari medan. Tesis. Sekolah pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Tiffin, J. (1958). *Industrial Psychology*. New York: Prentice Hall Inc
- Tjiptono, T. (2000). *Manajemen Jasa, Edisi Kedua*. Yogyakarta: Andy offset.
- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Usmara, A. (2006). *Motivasi kerja (Proses Teori dan Praktek)*. Yogyakarta : Amara Books.
- Vroom, V. H., (1964). *Work and Motivation*. New York : John Wiley & Son

- Watson, A. M., Thompson, L. F. & Meade, A. W. (2007). Measurement invariance of the job satisfaction survey across work contexts. *Journal Society for Industrial and Organizational Psychology*, New York, p.1-17.
- Wexley, K. N & Yukl, G. A. (1977). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. (Alih bahasa : Muh. Shobaruddin). Jakarta : Bina Aksara.
- Wibowo (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Edisi ketiga, Kelapa Gading.
- Wijono, D. (1999). *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan*. Surabaya: Airlangga University
- Winardi. (2004). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bandung: Prenada Media.
- Wright, T. A & Cropanzano, R & Bonett, D. G., (2007). The moderating role of employee positive well being on the Relation between job satisfaction and job performance. *journal of occupational health psychology*. vol 2, no. 2.
- Wursanto, I. G. (1990). *Pokok-Pokok Perencanaan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Zelevnik, & Borenstein. (1958). *psychological predictors such as stressful*. Chicago: Rand Mc Nally.
- https://www.kompasiana.com/ws-thok/kebiasaan-buruk-karyawan-indonesia_5528c464f17e614b058b45ba diakses pada tanggal 05 April 2018
- <https://smallbusiness.chron.com/employee-discipline-issues-1757.html> diakses pada tanggal 31 Juli 2018