PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) UPT SIDOARJO

SKRIPSI

Oleh:

VIRDA AMELIA

NIM : G73215043

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SURABAYA

2019

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah saya :

Nama : Virda Amelia

NIM : G73215043

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk dari sumbernya.

Surabaya, 10 Juli 2019

Saya yang menyatakan

METERAI TEMPEL

7870FAFF920147396

6000

ENAM RIBU RUPIAH

Virda Amelia

NIM. G73215043

ii

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Virda Amelia NIM. G73215043 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqasahkan.

Surabaya, 10 Juli 2019

Pembimbing

Deasy Tantriana, M.M

NIP. 198312282011012009

iii

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Virda Amelia dengan NIM. "G73215043" telah dipertahankan di depan Sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Selasa, 16 Juli 2019 dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ilmu Manajemen.

Majelis Munaqasah Skripsi

Penguji I,

Deasy Tantriana, M.M
NIP. 198312282011012009

Penguji II,

Dr. Fatmah, ST, M.M
NIP. 197507032007012020

Penguji III,

Hanafi Adi Putranto.S.Si, SE., M.Si
NIP.198209052015031002

Penguji IV,

Aris Fanani, M.Kom
NIP. 198701272014031002

Surabaya,
Mengesahkan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Dekan,

Dr. H. Ah. Ali Arifin, MM
NIP. 196212141993031002

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 : Virda Amelia
NIM : G73215043
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Manajemen
E-mail address : virdmelia@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 :

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif 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, 31 Juli 2019

Penulis

(Virda Amelia)
nama terang dan tanda tangan

v

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo yang bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo, (2) Pengaruh disiplin kerj asecara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo.

Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah 50 responden yang merupakan karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo. teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah analisis regresi linier sederhana dan analisis jalur (*path analys*) yang diolah menggunakan SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo, ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,000 dan t_{hitung} sebesar 3,735. (2) disiplin kerja secara tidak langsung tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo, ditunjukkan dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,040. Sehingga, kepuasan kerja pada penelitian ini bukan merupakan variabel yang memediasi hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM i
PERNYATAAN KEASLIAN ii
PERSEUJUAN PEMBIMBING iii
PENGESAHAN iv
PENYATAAN PUBLIKASI v
ABSTRAK vi
DAFTAR ISI vii
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR GAMBAR xii
BAB I 1
PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 14
C. Tujuan Penelitian 14
D. Kegunaan Penelitian 14
BAB II 16
KAJIAN PUSTAKA 16
A. Landasan Teori 16
1. Disiplin Kerja 16
a. Pengertian Disiplin Kerja 16
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja 19
c. Hubungan Disiplin Dengan Kinerja Karyawan 28
d. Hubungan Disiplin Dengan Kepuasan Kerja Karyawan 30
e. Indikator Disiplin Kerja 32
2. Kinerja Karyawan 34
a. Pengertian Kinerja 34
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 35
c. Indikator Kinerja 37
3. Kepuasan Kerja Karyawan 39

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Pengertian Kepuasan 39
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja 41
c. Indikator Kepuasan Kerja 44
B. Penelitian Terdahulu 47
C. Kerangka Konseptual 51
D. Hipotesis 52
BAB III 54
METODOLOGI PENELITIAN 54
A. Jenis Penelitian 54
B. Waktu dan Tempat Penelitian 54
C. Populasi dan Sampel Penelitian 54
D. Variabel Penelitian 55
E. Definisi Operasional 56
F. Uji Validitas dan Reliabilitas 58
1. Uji Validitas 58
2. Uji Reliabilitas 59
G. Jenis dan Sumber Data 60
1. Sumber data primer 60
2. Sumber data sekunder 61
H. Teknik Pengumpulan Data 61
1. Kuesioner (Angket) 62
2. Wawancara 63
I. Teknik Analisis Data 64
1. Analisis Deskriptif 64
2. Uji Asumsi Klasik 65
a. Uji Normalitas 65
b. Uji Multikolinearitas 66
c. Uji Heteroskedastisitas 67
3. Uji Hipotesis 67
a. Analisis Regresi Sederhana 68
b. Uji Parsial (T-test) 69

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. *Path Analysis* (Analisis Jalur) 70
d. Koefisien Determinasi (*Adjusted* R^2) 72
BAB IV 73
HASIL PENELITIAN 73
A. Deskripsi Umum Objek Penelitian 73
1. Sejarah PT. Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo 73
2. Profil Perusahaan 81
3. Visi dan Misi 81
4. Logo Perusahaan 82
5. Struktur Organisasi 82
6. Bidang Pekerjaan dan Deskripsi Tugas 83
7. Pelayanan Kantor Pos Sidoarjo 86
B. Karakteristik Responden 89
1. Jenis Kelamin Responden 89
2. Usia Responden 90
3. Jabatan Responden 90
4. Masa Kerja Responden 91
5. Kompensasi Responden 92
C. Analisis Data 93
1. Hasil Data Uji Validitas dan Uji Reliabilitas 93
a. Uji Validitas 93
b. Uji Reliabilitas 96
2. Uji Asumsi Klasik 97
a. Uji Normalitas 97
b. Uji Multikolinearitas 98
c. Uji Heteroskedastisitas 99
3. Uji Hipotesis 99
a. Uji T-test (Parsial) 99
b. Koefisien Determinasi 101
c. Path Analysis (Analisis Jalur) 102
BAB V 108

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

PEMBAHASAN 108

A. Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo 108

B. Pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo..... 112

BAB VI 116

PENUTUP..... 116

A. Kesimpulan 116

B. Saran..... 117

DAFTAR PUSTAKA 119

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Operasional.....57
Tabel 3. 2 Skala Likert 63
Tabel 4. 1 Deskripsi Tugas Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) 84
Tabel 4. 2 Lini Produk PT. Pos Indonesia (Persero)..... 86
Tabel 4. 3 Layanan Jasa Keuangan 87
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 89
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 90
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan..... 91
Tabel 4. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 91
Tabel 4. 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Kompensasi 92
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X) 94
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... 94
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)..... 95
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas..... 96
Tabel 4. 13 Uji Normalitas..... 97
Tabel 4. 14 Uji Multikolinieritas..... 98
Tabel 4. 15 Uji Heteroskedastisitas..... 99
Tabel 4. 16 Hasil Regresi Sederhana 100
Tabel 4. 17 Hasil Koefisien Determinasi 101
Tabel 4. 18 Hasil Uji Analisis Jalur I..... 102
Tabel 4. 19 Hasil Koefisien Determinasi Analisis Jalur I..... 103
Tabel 4. 20 Hasil Analisis Jalur 2 104
Tabel 4. 22 Hasil Koefisien Determinasi Analisis Jalur 2 105

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual 51
Gambar 4. 1 Pos Indonesia Way - PT Pos Indonesia (Persero).....78
Gambar 4. 2 Logo PT. Pos Indonesia (Persero)..... 82
Gambar 4. 3 Struktur Organisasi Kantor Pos Sidoarjo 61200 83
Gambar 4. 4 Analisis Jalur I..... 104
Gambar 4. 5 Analisis Jalur 2 105

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam pembangunan industri bisnis saat ini, industri jasa menjadi suatu bisnis yang banyak diminati oleh kalangan masyarakat. Hal ini dapat terlihat dari semakin berkembangnya bisnis jasa yang mulai bermunculan seperti, bisnis jasa logistik, *tour and travel*, transportasi online, jasa *advertising* dan jasa-jasa lainnya. Masyarakat merasa mudah dalam membangun bisnis jasa ini dikarenakan dalam industri jasa ini menggunakan modal yang tidak terlalu banyak untuk memulainya, yang dapat dimulai dari kemampuan yang dimiliki. Bahkan cukup dengan menjadi perantara sekalipun, jasa tersebut tetap diperlukan. Dengan adanya industri tersebut, masyarakat merasa terbantu secara kebutuhan akan keinginan yang secara tidak langsung akan memenuhi kebutuhan sesuai dengan yang diharapkan.

Dengan banyaknya bisnis jasa yang bermunculan, maka persaingan antar perusahaan semakin kuat untuk mendapatkan pangsa pasar yang menjadi bidikannya. Akhirnya, perusahaan harus memiliki perbedaan yang menjadi keunggulan bersaing untuk bisa bertahan dan berkembang. Pada dasarnya keunggulan bersaing tercipta dari nilai yang dimiliki perusahaan yang mampu memperoleh karakteristik dan sumber daya untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan lain.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki diharapkan mampu menggunakan dengan baik dan benar. Keberlangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan atau organisasi dalam keberhasilan untuk mencapai tujuannya tidak hanya dapat ditentukan dalam mengelola keuangan, pemasaran serta produknya saja tetapi juga ditentukan dari pengelolaan sumber daya manusianya.[1]

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki baik dari sumber daya manusia, modal, teknologi, material dan sebagainya. Namun, yang dianggap sebagai salah satu aset terpenting yang dimiliki perusahaan ialah sumber daya manusia. Adanya sumber daya manusia dalam perusahaan yang secara langsung menjadi penggerak roda perusahaan. Sumber daya manusia berperan penting untuk mengatur pengelolaan SDM dan sumber daya perusahaan yang lainnya agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dan berhasil mencapai tujuan serta sasaran perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci tercapainya tujuan perusahaan terletak pada sumber daya manusianya, apabila sumber daya manusianya tidak memiliki kualitas yang unggul maka akan berdampak buruk bagi perusahaan.

[1] Muhammad Imam Baihaqi, *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel (Studi kasus Pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur, Kalimantan Timur)* (Skripsi, Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2013), Hal. 2.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada sektor industri jasa, sumber daya manusia menjadi kunci utama berlangsungnya kegiatan dalam industri tersebut. Manusia dikatakan sebagai sumber daya utama yang mampu merencanakan, mengatur, menganalisis dan mengendalikan masalah yang ada di dalam perusahaan. Selain itu manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang beragam yang dibawa ke dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Beberapa tahun silam, jasa logistik merupakan sarana penting untuk mempermudah kegiatan pengiriman barang atau paket ke lokasi yang jauh dari jangkauan masyarakat, terutama dengan munculnya *e-commerce.* Sehingga bisnis logistik saat ini menjadi prospek usaha yang menghasilkan, namun tak bisa dihindari jasa logistik sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang unggul. Dengan begitu, sistem bisnis yang ada diperusahaan akan bergerak sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan.

Jasa/layanan merupakan semua kegiatan/aktivitas maupun kinerja yang dapat ditawarkan secara langsung kepada konsumen tetapi tidak mempunyai nilai yang nyata dan juga tidak bisa dianggap sebagai hak milik siapapun, namun nilainya dapat dirasakan.[2] Meningkatnya pertumbuhan bisnis jasa layanan kiriman barang atau paket membuat perusahaan penyedia jasa dituntut untuk selalu memperhatikan kualitas SDM yang dimilikinya. Dengan demikian, perusahaan perlu memberdayakan karyawannya sehingga menjadi yang berkualitas unggul dan dapat bersaing.

[2] Philip Kotler dan Kevin Lane Kelller, *Manajemen Pemasaran*, Jilid 1. Edisi ke 13 (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 36.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam perusahaan jasa, kesuksesannya sangat bergantung pada SDM yang dimiliki. Apalagi pada perusahaan jasa terjadi kontak secara langsung antara SDM dengan konsumen. Perusahaan sebisa mungkin untuk mengantisipasi segala kemungkinan terjadinya permasalahan dalam pengelolaan SDM. Karena keberhasilan pembangunan perusahaan ditentukan oleh kemampuan manusia yang tersedia. Oleh sebab itu, untuk mencapai hasil yang mendatangkan kesejahteraan diperlukan keterampilan, keuletan, dan keahlian dalam mengelola SDM yang menjadi bermanfaat secara nyata bagi perusahaan itu sendiri. Untuk mendapatkan hal tersebut maka diperlukan adanya disiplin manusia didalam melakukan aktivitasnya. Disiplin kerja dalam suatu pekerjaan adalah kehendak dan kesediaan pekerja untuk mematuhi dan mentaati segala peraturan-peraturan dan ketentuan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Malayu S.P Hasibuan, Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku..[3] Dengan disiplin kerja karyawan akan mempercepat perusahaan untuk mencapai tujuannya, sedangkan dengan disiplin yang menurun akan menjadi penghalang dan menghambat untuk mencapai tujuan tersebut.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah seorang karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya

[3] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusiai* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), hlm. 193.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan karyawan dalam sebuah perusahaan. Semakin baik tingkat disiplin kerja karyawan pada perusahaan maka semakin tinggi juga prestasi kerja akan dicapai dan dapat menciptakan karyawan yang berkualitas.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun secara individu oleh karyawan. bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan serta penyelesaian tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan perusahaan.[4]

Untuk menegakkan disiplin kerja pada perusahaan dibutuhkan aturan-aturan dan norma-norma serta sanksi atau hukuman secara tertulis dan mengikat, yang berguna untuk dijadikan pegangan yang kuat secara bersama. Disiplin kerja tidak akan mungkin ditegakkan oleh semua karyawan apabila tidak dibuat secara tertulis atau hanya disampaikan lewat lisan yang mana sifatnya bisa berubah-ubah sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada pada perusahaan. Hal tersebut berarti bahwa menciptakan disiplin kerja yang baik

[4] Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor: IN Media, 2015), hlm. 53.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tidak bisa hanya melalui lisan saja, melainkan melalui media secara tertulis agar karyawan dapat mengingat serta melaksanakannya. Dalam membuat peraturan seharusnya yang jelas, mudah dipahami dan adil. Dengan kata lain peraturan tersebut berlaku untuk semua kalangan secara merata, yaitu dari pimpinan yang tertinggi sampai karyawan yang paling bawah. Apabila seluruh karyawan menjalankan disiplin kerja maka ia akan mendapatkan keuntungan, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Oleh sebab itu, sangat perlu adanya kesadaran karyawan agar mematuhi peraturan-peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan dan wakil karyawan yang menjadi wali dari pihak karyawan.

Kurangnya pengetahuan karyawan tentang peraturan, prosedur dan kebijakan yang berlaku di perusahaan merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi bagi karyawan tentang peraturan-pertuaran dan sanksi-sanksi apabila terjadi pelanggaran. Agar karyawan dapat mengerti dengan jelas tentang hal tersebut dan dapat dilaksanakan dengan optimal.

Adapun ukuran dari kedisiplinan karyawan meliputi mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugasnya, dan tentang tingkat absensi. Adanya kedisiplinan yang baik dalam sebuah perusahaan, dengan sendirinya akan tercipta kinerja yang baik bagi perusahaan. Disiplin kerja memegang peranan penting dalam menentukan level kinerja. Kinerja karyawan yang dimaksud

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

adalah hasil kerja yang dicapai karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan.[5] Kinerja merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan perusahaan dalam persaingan yang sering berubah. Dengan sumber daya manusia yang baik akan berpengaruh kepada karyawan sehingga memiliki kinerja yang baik.

Untuk mencapai tujuan organisasi, dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Dengan demikian tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dimiliki sebagai metode yang digunakan perusahaan untuk meraih keberhasilan. Adanya kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan, dengan sendirinya akan tercipta kedisiplinan karyawan serta meningkatkan kepuasan kerja. Apabila karyawan dapat melaksanakan kedisiplinan tanpa adanya paksaan, yang dapat menciptakan kinerja serta kepuasan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk lebih memperhatikan dalam penegakan disiplin kerja karyawannya, karena kini disadari bahwa kedisiplinan merupakan aset utama dalam mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia didunia bisnis yang berguna agar dapat menjadi keunggulan bersaing.

Disiplin kerja dapat mempengaruhi kepuasan, yang mana apabila disiplin tinggi maka kepuasan karyawan akan meningkat pula. Karena dengan

[5] Ibid., hlm. 63

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

disiplin, karyawan merasakan kepuasan kerja yang mana dapat mendorong mereka selalu menegakkan peraturan yang ada dalam perusahaan. Dengan begitu kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, apabila kepuasan turun maka kinerja karyawan pun akan menurun begitu pula sebaliknya, apabila kepuasan kerja naik maka kinerja pun akan meningkat. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang memiliki nilai akan ssesuatu yang dialami oleh karyawan dalam bekerja. Pada dasarnya kepuasan merupakan hal yang bersifat individual yang mana memiliki nilai kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam individu itu sendiri. Semakin banyak kesesesuain pekerjaan dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Pada dasarnya karyawan yang merasa puas akan bekerja lebih baik dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan. Menurut Luthans, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang.[6] Perasaan positif yang timbul dari diri karyawan dapat mendorong kreatifitas, meningkatkan kemampuan dalam memecahkan masalah dan dalam pengambilan keputusan. Perasaan yang positif pula dapat memperbaiki dalam mengerjakan tugas, sehingga dapat menyelesaikannya dengan baik. Dengan kepuasan kerja menjadikan ukuran tingkat kematangan sebuah organisasi ataupun perusahaan dalam kehidupan yang sebebnarnya. Hal ini yang menunjukkan bahwa perusahaan dapat melakukan manajemen yang efektif dengan pengelolaan yang baik.

[6] Fred Luthans, *Perilaku Organisasi* (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, (Yogyakarta: ANDI, 2006), hlm. 243.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Terpuaskannya karyawan akan berbagai harapan dan kebutuhan mereka dapat menentukan sikap dan perilaku mereka dalam bekerja.

Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap pekerjaannya, begitupun sebaliknya apabila karyawan tidak puas pada pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan menunjukkan sikap dan perilaku yang negatif terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, dengan tercapainya kepuasan kerja pada karyawan dapat mendorong semangat bekerja, atau dengan kata lain dapat memotivasi mereka untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan secara materi maupun non materi yang diperoleh dari hasil pekerjaannya. Apabila kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi dengan otomatis semangat bekerjanya pun akan semain baik, begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan mereka belum terpenuhi secara puas maka semangatnya dalam dirinya semakin berkurang.

Karyawan merasa puas akan pekerjaannya apabila mereka menunjukkan kinerja sebaik mungkin untuk perusahaan, dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan deskripsi tugas yang diberikan dan mematuhi segala aturan yang berlaku pada perusahaan. Artinya, dengan mereka merasa puas maka mereka memiliki jiwa disiplin yang tinggi atau dapat dikatakan kepuasan kerja karyawan dapat mendorong mereka untuk mematuhi/mentaati segala aturan-aturan dan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan, PT Pos Indonesia berupaya melakukan berbagai pelatihan dan penerapan dalam pendisiplinan karyawan dengan memberikan aturan-aturan, norma-norma dan hukuman atau sanksi yang berlaku pada perusahaan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010: 194) disiplin kerja karyawan dapat diukur dengan melihat kepatuhan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan, pengunaan waktu yang efektif, bertanggung jawab dalam pekerjaan yang diberikan, tingkat absensi karyawan.[7] Hal tersebut merupakan suatu parameter yang digunakan untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan pada PT Pos Indonesia. Dengan demikian dapat diketahui yang menjadi faktor yang mempengaruhi penurunan disiplin kerja karyawan. Kedisiplinan kerja karyawan mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga dalam bekerja mereka dapat merasa nyaman dan tenang, yang dapat berakibat pada hasil kerja mereka.

PT Pos Indonesia (Persero) merupakan pelaku bisnis utama penyedia jasa layanan kiriman barang atau paket yang menguasai pangsa pasar di Indonesia dan mampu mendokrtrin pikiran masyarakat. Terbukti dengan kurang lebih 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100 persen kota maupun kabupaten, dan juga hampir 100 persen kecamatan dan 42 persen kelurahan/desa, serta 940 lokasi transmigrasi pelosok di Indonesia dikuasai

[7] Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hlm. 194.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

oleh PT Pos Indonesia.[8] Kantor pos ini memiliki kantor cabang pada setiap daerah terdapat UPT (Unit Pelaksana Teknis) yang merupakan satuan organisasi yang bersifat mandiri dengan melaksanakan tugas operasional atau tugas teknis dari organisasi induknya. Salah satu UPT Pos Indonesia yaitu berada didaerah Sidoarjo, Jawa Timur. Dalam melaksanakan aktivitasnya, PT Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo memperkerjakan 50 orang karyawan tetap.

Dari jumlah karyawan tersebut maka tidak akan terlepas dari masalah disiplin kerja dengan kepuasan kerja sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari pra penelitian yang penulis lakukan, yang menjadi masalah pada perusahaan adalah rendahnya disipliin kerja karyawan yang ditunjukkan dengan tingkat absensi yang diatas batas toleransi. Yang mana dalam hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Selama ini perusahaan telah melakukan berbagai kegiatan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berupa pelatihan kerja karyawan yang mana berguna untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan kerja karyawan, dan promosi jabatan terutama diperuntukkan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, diperlukan suatu peraturan disiplin kerja karyawan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja perusahaan pun membaik dan berkembang. Menurut Robbins (2006) kinerja merupakan suatu hasil atau tingkat

[8] http://www.posindonesia.co.id/index.php/sejarah-pos/, diakses pada 09 Januari 2019 pukul 20:26.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria. [9] Dengan adanya hal tersebut, sangat erat hubungan antara disiplin kerja karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yang menjadi masalah pada perusahaan adalah rendahnya disiplin kerja karyawan yang ditunjukkan dengan tingkat absensi yang diatas batas toleransi dan ketepatan waktu dalam pengerjaan tugas yang dapat mempengaruhi kinerja melalui kepuasan. Maka dari itu penting untuk melakukan penelitian terkait disiplin kerja, kepuasan dan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan faktor pendorong meningkatnya kinerja karyawan yang pada alurnya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan pada karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan optimal. Faktor yang mempengaruhi kepuasan salah satunya yaitu disiplin kerja, yang merupakan suatu alat peringatan yang penting untuk membantu meningkatkan kinerja dan hal tersebut akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan. Karena dengan tingkat kepuasan yang tinggi dapat dikatakan sebagai suatu perasaan positif terhadap pekerjaannya. Adapun pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja merupakan alat penting untuk

[9] Robbins P. Stephen, *Perilaku Organisasi edisi kesepuluh, alih bahasa* (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2006), hlm. 259.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mewujudkan keberhasilan perusahaan, seperti kestabilan karyawan, pendapatan karyawan dan dapat meningkatkan produktivitas yang efektif.

Apabila seorang karyawan dapat melakukan semua peraturan yang telah disusun perusahaan dengan baik dan menunjukkan respon yang positif, maka secara psikologis hal tersebut akan berpengaruh positif dalam meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, prosedur kedisiplinan harus ditegakkan dengan baik yaitu dengan cara memberikan sanksi disiplin yang harus diterapkan secara obyektif sehingga dapat diterima oleh semua karyawan.

Penelitian ini memberikan gagasan pengaruh disiplin kerja dengan kepuasan kerja diduga dipengaruhi oleh variabel yang bersifat kondisional (variabel intervening/mediasi). Variabel intervening merupakan variabel yang mempunyai pengaruh yang kuat baik secara langsung maupun tidak langsung pada hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Sejalan dengan hal tersebut, maka perlu dikaji lebih mendalam pengaruh langsung maupun tidak langsung antara disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja. Oleh karena itu, topik tentang disiplin kerja yang memiliki dampak pada kinerja menjadi relevan untuk diteliti dengan menambahkan kepuasan kerja sebagai variabel yang memediasi. Dari uraian tersebut yang disertai dengan pertimbangan permasalahan yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa peneliti akan melaksanakan penelitian dengan judul "**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo**".

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diajukan untuk penelitian ini yaitu:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo?

C. Tujuan Penelitian

Untuk melakukan sebuah penelitian perlu adanya penentuan tujuan penelitian, agar dalam penelitian nantinya lebih terarah dan tidak kehilangan fokus pada penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1) Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo.
2) Menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo.

D. Kegunaan Penelitian

Pada dasarnya riset yang dilakukan oleh peneliti memiliki kegunaan yang dapat merubah atau memperbaiki hal-hal yang bermasalah. Maka hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Bagi Penulis

   Penelitian ini merupakan suatu langkah yang dilakukan penulis untuk menerapkan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh pada perkuliahan Strata 1 dengan Jurusan Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam penelitian ini memberikan pengetahuan dan pemahaman yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia pada topik disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Akademisi

   Bagi akademisi, penelitian ini memiliki manfaat untuk memberikan tambahan referensi penelitian dalam bidang manajemen terkait dengan sumber daya manusia. Disamping itu juga dapat memberikan pengetahuan bagi akademisi terkait dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

3. Bagi Perusahaan

   Manfaat penelitian bagi perusahaan ialah dapat memberikan informasi dan masukan kepada perusahaan sebagai bahan penilaian/pertimbangan dalam membuat keputusan terkait dengan disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu juga dapat memberikan saran dan masukan yang bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja perusahaan di masa yang akan datang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai mengungkapkan bahwa Kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan oleh para menajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.[10]

Menurut Gouzali Saydam menjelaskan bahwa Kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma – norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.[11]

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.[12]

Dari beberapa pendapat diatas lebih menekankan bahwa disiplin merupakan suatu sikap maupun perilaku yang patuh terhadap aturan-

---

[10] Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaa*, Cetakan Pertama (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 444.
[11] Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro* (Jakarta: Djambaran, 2005), hlm. 284)
[12] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusiai* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), hlm. 193.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

aturan, norma-norma, hukum dan tata tertib yang berlaku sehingga secara sadar akan melaksanakan dan menaatinya serta bersedia menerima sanksi atau hukuman apabila melangar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Salah satu kunci keberhasilan organisasi terletak pada kedisiplinan, dan kedisiplinan yang baik adalah walaupun kecil tetapi dilaukan secara berkelanjutan. Apabila dilakukan secara terus-menerus maka hasil dari sebuah kedisiplinan tersebut akan memberikan hasil yang nyata di masa mendatang.

Pada dasarnya suatu disiplin kerja sangat berperan penting dalam organisasi untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran setiap tugas. Tanpa adanya disiplin kerja sulit untuk menghasilkan kinerja yang baik pada organisasi. Disamping itu disiplin kerja merupakan alat pengawasan manajemen, yang mana bertujuan menjadi alat pengawasan terhadap perilaku sumber daya manusia agar mereka berperilaku sesuai dengan aturan dan kebijakan organisasi yang telah ditetapkan. Serta untuk mengurangi pemborosan baik waktu maupun energi dan untuk mencegah kerusakan dan kehilangan barang dan kelengkapan kerja yang diakibatkan oleh ketidaksiplinan dalam bekerja.

Mengingat sifat manusia yang tidak sempurna, maka program perusahaan salah satunya ialah disiplin kerja, itu harus diutamakan dan selalu digiatkan serta ditegakkan, dengan demikian seorang karyawan akan mudah untuk melaksanakan dan menjalakan tugasnya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan disiplin yang bertujuan untuk mengembangkan kinerja perusahaan. Oleh sebab itu, disiplin kerja sangat dibutuhkan untuk menunjang dan kelancaran semua aktivitas perusahaan/organisasi, agar tujuan organiasi/perusahaan dapat dicapai dengan cepat dan tepat.[13]

Disiplin kerja dapat juga diartikan sebagai proses latihan pengendalian diri untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Dengan tujuan untuk melatih pengendalian diri yang berguna untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga tercapai tujuan organisasi.[14] pada dasarnya disiplin merupakan proses latihan karyawan untuk mnegubah pola pikir, sikap dan perilaku untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif yang berguna untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Dalam menegakkan disiplin kerja setiap pelanggar dikenakan sanksi atau hukuman yang telah ditetapkan. Pelanggar disiplin merupakan setiap ucapan, sikap dan perilaku karyawan yang melanggar ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan disiplin kerja karyawan baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja. Sedangkan sanksi merupakan hukuman yang dijatuhkan kepada karyawan yang melanggar aturan disiplin kerja karyawan.

---

[13] Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor: Penerbit IN Media, 2015) hlm. 53.
[14] Darsono Prawironegoro & Dewi Utari, *Manajemen SDM Abad 21* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), hlm. 117.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Mulyadi (2015: 54) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, antara lain: faktor pengaruh pemberian kompensasi, faktor keteladanan pimpinan dalam perusahaan, faktor adanya aturan atau tolak ukur yang pasti, faktor sikap pimpinan dalam mengambil keputusan, faktor adanya pengawasan dari pimpinan, faktor perhatian kepada karyawan, faktor yang mendukung tegaknya disiplin.[15]

1) Faktor pengaruh pemberian kompensasi

Faktor pengaruh pemberian kompensasi, seberapa besar kompensasi yang diberikan ke karyawan akan mempengaruhi tegaknya disiplin kerja karyawan. Karyawan akan taat dengan peraturan yang dibuat oleh perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) apabila karyawan tersebut mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.[16]

Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan akan membuat mereka bekerja dengan tenang, semangat dan bergairah dalam pengerjaan tugas yang diberikan. Semangat kerja yang tinggi akan menentukan disiplin kerja yang tinggi pula yang artinya dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan bisa lebih efektif dan efisien yang berguna untuk meningkatkan kinerja

[15] Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor: Penerbit IN Media, 2015), hlm. 54.
[16] Ibid., hlm. 54.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan. Sehingga memungkinkan karyawan untuk selalu memenuhi absensi kehadiran, menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tertib, serta pulang akan terjaga dengan disiplin.

Karyawan akan bekerja sesuai dengan peraturan yang ada pada perusahaan apabila mendapat kompensasi yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan, begitu juga sebaliknya apabila karyawan menerima kompensasi dibawah kontribusi yang diberikan kepada perusahaan maka karayawan tersebut akan malas dan tidak ingin menjalankan apa yang menjadi tujuan dan peraturan perusahaan. Sebab, karyawan akan merasa kontribusi yang telah ia berikan tidak dihargai dengan pemberian kompensasi yang kecil, jadi mereka berfikir buat apa memberikan kontribusi lebih sedangkan perusahaan tidak menghargainya sesuai dengan yang mereka berikan kepada perusahaan. Disamping itu mereka kemungkinan akan meremehkan tugas yang diberikan sehingga mereka sering mangkir, sering minta izin pulang cepat, pengerjaan tugas tidak sesuai yang diharapkan dan lebih parahnya mereka resign dari perusahaan.

Akan tetapi dengan pemberian kompensasi yang memadai yang mungkin akan lebih dari cukup belum bisa menjamin untuk tegaknya disiplin kerja. Karena pemberian kompensasi hanyalah salah satu faktor yang menjadi pengaruh tegaknya disiplin kerja karyawan, melainkan masih banyak faktor lain yang dapat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mendukung tegaknya disiplin kerja karyawan pada perusahaan. Pada kenyataannya dilapangan dengan pemberian kompensasi yang memadai, karyawan akan bekerja lebih tenang, semangat dan bergairah. Karena menerima kompensasi yang sesuai maka secara kebutuhan mereka akan terpenuhi pula.

2) Faktor keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Faktor keteladanan pimpinan dalam perusahaan, merupakan faktor yang sangat penting untuk menegakkan disiplin kerja. Karena apa yang dilakukan pimpinan dari sikap maupun perilaku dalam mengakkan disiplin kerja akan selalu diperhatikan semua karyawan, yang dapat menjadi panutan karyawan dalam menegakkan disiplin kerja dilingkungan mereka berkerja.

Peran keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar terhadap lingkungan kerja, bahkan mempunyai pengaruh sangat besar bila dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya. Karena faktor keteladanan seorang pemimpin ini baik dari sikap, disiplin kehadiran, cara berbicara, disiplin dalam menjalankan tugasnya ini akan diperhatikan oleh karyawan yanga akan menjadi panutan oleh semua karyawan.[17] Maka dari itu apabila dari pemimpin menginginkan ditegakkannya disiplin kerja karyawan maka peimpin harus terlebih dahulu menegakkan disiplin kerja dengan menjadi contoh yang baik bagi karyawan yang lainnya. Artinya,

[17] Ibid., hlm. 55.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pemimpin harus terlebih dahulu untuk menjalankan semua aturan tata tertib yang ada pada perusahaan tersebut dengan begitu karyawan dapat mengikuti apa yang telah dilakukan pemimpin tersebut dengan baik.

Dalam keteladanan seorang pemimpin ini, pemimpin dituntut untuk menerapkan disiplin kerja kepada karyawannya agar bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku. Pemimpin dan karyawan bersama-sama menerapkan disiplin kerja maka dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

3) **Faktor adanya aturan atau tolak ukur yang pasti akan dijadikan sebagai pegangan.**

Sebuah perusahaan tidak akan bisa melaksanakan disiplin kerja tanpa adanya aturan yang pasti secara tertulis dan mengikat. Yang berguna untuk dijadikan pegangan yang kuat secara bersama. Disiplin kerja tidak akan mungkin ditegakkan oleh semua karyawan apabila tidak dibuat secara tertulis atau hanya disampaikan lewat lisan yang mana sifatnya bisa berubah-ubah sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada pada perusahaan.[18]

Dengan adanya aturan atau tolak ukur yang pasti dapat dijadikan sebagai pegangan karyawan. Dengan begitu karyawan akan melaksanakan disiplin kerja apabila peraturan yang dibuat itu jelas dan diberikan kepada karyawan secara adil dan merata.

[18] Ibid., hlm. 56.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Peraturan dibuat dengan orientasi untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan, tidak hanya menguntungkan beberapa pihak saja dan yang lainnya dirugikan. Maka karyawan tidak akan mematuhi peraturan tersebut yang ada malah mengabaikan peraturan tersebut, karena mereka merasa hak mereka mendapat keadilan dihilangkan hanya disebabkan untuk beberapa orang tertentu saja. Oleh sebab itu apabila menginginkan karyawan dapat menegakkan disiplin kerja dengan baik maka aturan yang dibuat harus jelas dan merata yang artinya memiliki tolak ukur yang jelas tanpa memihak kepentingan tertentu tetapi hanya untuk kesejahteraan perusahaan dan karyawan.

Disamping itu membuat aturan yang baik harus dibuat secara tertulis agar karyawan dapat mengingat bahwasannya ada aturan-aturan dan norma-norma yang harus mereka tegakkan. Dengan demikian seluruh karyawan akan mendapat kepastian siapa saja yang akan dikenakan aturan-aturan, sanksi dan siapa saja yang akan mendapat prestasi kerja dengan tanpa adanya diskriminasi karyawan. Dengan begitu karyawan dapat menegakkan disiplin kerja yang baik untuk kesejahteraan bersama, baik untuk perusahaan maupun untuk karyawan.

4) Faktor sikap pimpinan dalam mengambil keputusan

Faktor sikap pimpinan dalam mengambil keputusan, adalah apabila ada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

maka sebagai pimpinan harus tegas dan berani dalam mengambil keputusan untuk tindakan yang sesuai dengan kesalahan atau pelanggaran yang dibuat oleh karyawan. Dengan adanya suatu tindakan atau ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan maka karyawan akan merasa terlindungi dan mereka akan berfikir kembali untuk tidak melanggar aturan-aturan perusahaan.

Pimpinan yang tegas dalam mengambil keputusan, artinya bahwa pimpinan tersebut memiliki sikap yang bulat dan pasti yang tidak dapat dipengaruhi oleh orang lain apabila keputusan tersebut sudah diputuskan secara matang. Disamping itu, tegas disini memiliki arti bahwasanya pimpinan tersebut memiliki sikap yang keras dalam peraturan atau bisa disebut dengan taat aturan, namun bukan kasar yang berhubungan dengan fisik. Demi tegaknya peraturan di perusahaan, pimpinan dituntut untuk tegas dalam mengambil keputusan. Apabila ada masalah pelanggaran aturan perusahaan, pimpinan tersebut langsung mengambil langkah untuk memberikan sanksi atau hukuman yang sesuai dengan kesalahan karyawan.

Dengan adanya pimpinan yang memiliki ketegasan dalam mengambil keputusan maka karyawan akan bersikap disiplin dan akan menghindari sikap atau perilaku yang dapat melanggar aturan-aturan perusahaan. Begitu pula sebaliknya, apabila pimpinan tidak ada yang berani mengambil keputusan atau tidak tegas maka

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan akan merasa tidak ada yang menegurnya, tidak ada yang memberi hukuman dan membiarkan ketika mereka melakukan kesalahan. Hal ini akan berdampak pada suasana pekerjaan yang tidak kondusif, yang akan menimbulkan masalah didalam perusahaan itu sendiri. Dengan demikian, sikap seorang pimpinan yang tegas dapat menjadi tolak ukur kedisiplinan itu ditegakkan. Karena, pimpinan yang tegas dia akan selalu menegakkan aturan, mengarahkan anggota-anggotanya dan mengarahkan anggotanya untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka.

5) Faktor adanya pengawasan dari pimpinan

Faktor adanya pengawasan dari pimpinan, yaitu merupakan cara yang rancang untuk mengantisipasi terjadinya kesalahan dalam tugas diberikan kepada karyawan. Pengawasan dilakukan dengan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan disiplin dan tepat sesuai tenggat waktu yang diberikan oleh perusahaan.

Dengan adanya pengawasan maka para karyawan akan merasa terbiasa dengan hal tersebut dan dapat melaksanakan disiplin dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan peraturan yang dibuat perusahaan. Sikap terbiasa akan tertanam dalam benak karyawan, yang dapat memunculkan sikap disiplin itu sendiri tanpa harus memaksa mereka untuk menegakkan disiplin.[19] Namun,

[19] Ibid., hlm 57.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sikap dan kompetensi karyawan setiap perusahaan berbeda, ada karyawan yang yang sudah menyadari arti didiplin kerja sebenarnya maka pengawasan yang dilakukan pimpinan tidak perlu begitu ketat. Begitupula sebaliknya, apabila karyawan belum menyadari pentingnya disiplin kerja tersebut maka pengawasan pimpinan sangat diperlukan. Pengawasan dilakukan untuk melatih dan mengingatkan mereka agar terbiasa disiplin dan melaksanakan tugas mereka dengan baik.

Demi tegaknya peraturan pada perusahaan, maka orang yang paling dominan untuk melakukan pengawasan adalah pimpinan atau atasan langsung bagi karyawan yang besangkutan.[20] Karena atasan langsung yang mengetahui dan paling dekat dengan karyawan yang dibawahnya atau yang menjadi tanggung jawabnya. Pimpinan tersebut bertugas dan bertanggung jawab untuk mengawasi karyawannya, sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik dan sesuai dengan harapan perusahaan.

6) Faktor perhatian kepada karyawan

Faktor perhatian kepada karyawan, adalah seluruh karyawan memiliki karakter dan sifat yang beragam, ada karyawan yang tidak puas dengan kompensasi yang diterimanya meskipun kompensasi

[20] Ibid., hlm. 57.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

itu sangat tinggi.[21] Dengan demikian, karyawan tidak hanya butuh penghargaan secara fisiologis saja namun juga dari segi psikologis. Dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan secara psikologis melalui perhatian yang diberikan pimpinan terhadapnya, maka karyawan dapat meningkatkan disiplin kerja secara otomatis. Setiap karyawan akan memiliki kesulitan dan permasalahan dalam melaksanakan setiap pekerjaannya, maka karyawan tersebut mempunyai keluhan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun secara pribadi yang masih butuh diperhatikan oleh pimpinan secara langsung.

Perhatian yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawannya akan sangat berpengaruh kepada disiplin kerja mereka, karena karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan di perusahaan. Bagi seorang pimpinan yang bisa memberikan perhatian dan mengadakan pendekatan kepada seluruh karyawan akan bisa menciptakan suasana kerja yang nyaman dan pada akhirnya karyawan tersebut bekerja dengan baik dan disiplin. Pimpinan yang mempunyai sifat seperti ini dapat disegani dan dihormati oleh karyawannya. Sehingga akan berpengaruh besar terhadap pelaksanaan disiplin kerja maupun prestasi kerja bagi karyawan.

[21] Ibid., hlm. 57.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

7) Faktor yang mendukung tegaknya disiplin

Faktor yang mendukung tegaknya disiplin kerja, adalah suatu kebiasaan-kebiasaan yang bisa mendukung dalam melaksanakan disiplin kerja antara lain:

Antara atasan dan bawahan atau antara sesama karyawan saling menghormati dan saling mendoakan hal-hal yang baik bila bertemu dilingkungan pekerjaan.[22]

a) Saling melontarkan hal-hal yang sifatnya memuji kebaikan sesama teman atau kepada atasan dan juga kepada bawahannya. Sehingga karyawan tersebut merasa bangga dengan ujian tersebut dan secara tidak langsung karyawan tersebut akan meningkatkan disiplin kerja.
b) Sebagai pimpinan yang memberikan perhatian kepada seluruh karyawannya yang akan berpengaruh terhadap tingkat disiplin kerja mereka.
c) Sebagai pimpinan memberikan contoh sikap dan perilaku yang baik agar bisa menjadi teladan bagi karyawannya.

c. Hubungan Disiplin Dengan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan suatu tindakan yang mendorong karyawan untuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku pada sebuah perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja pada diri karyawan,

[22] Ibid., hlm 58.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

akan menunjang kinerja yang optimal sesuai dengan harapan perusahaan.

Beberapa peneliti telah mengidentifikasi adanya hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Ivonne A. S. Sajangbati (2013) dengan judul "*Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung*" bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang Bitung. Disiplin yang diterapkan akan mempengaruhi kinerja yang ada, dengan kata lain tanpa disiplin tingkat pengaturan waktu tidak akan stabil sehingga kinerja dapat terganggu.[23]

Penelitian lain yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ialah Sri Supraptini, Alwi Suddin dan Rahayu Triastity (2016) dengan judul penelitian *"Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai variabel Moderating (Survei pada Tenaga Kependidikan Universitas Slamet Riyadi Surakarta)"* dengan Hasil penelitian diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Slamet Riyadi Surakarta, yang berarti

[23] Ivonne A. S. Sajangbati, *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung* (Jurnal EMBA 667 Vol.1 No.4, Universitas Sam Ratulangi Manado: 2013), hlm. 676.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

apabila disiplin kerja semakin baik maka kinerja tenaga kependidikan juga akan meningkat.[24]

d. Hubungan Disiplin Dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritikal para karyawan. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Setiap disiplin kerja yang terbentuk akan menjadi kebiasaan, selain itu disiplin kerja dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja yang dapat merangsang karyawan untuk disiplin kerja. Sukarno, 1995:54 dalam (Edy Suherman, 2014: 95)[25]

Disiplin yang baik akan mempermudah untuk mencapai tujuan perusahaan, sedangkan dengan disiplin yang buruk atau merosot akan menjadi penghambat dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Peraturan disiplin dibuat untuk menengaskan bahwasannya pada sebuah perusahaan ada tata tertib, aturan-aturan, norma-norma yang berlaku untuk ditaati dan berguna untuk mengatur tata hubungan kerja pada perusahaan besar ataupun kecil. Pembuatan peraturan disiplin tersebut berguna agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

---

[24] Sri Supraptini, Alwi Suddin & Rahayu Triastity, *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai variabel Moderating (Survei pada Tenaga Kependidikan Universitas Slamet Riyadi Surakarta)* (Jurnal MSDM Vol. 10 No. 2, Universitas Slamet Riyadi Surakarta: 2016), hlm. 139.

[25] Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor: Penerbit IN Media, 2015), hlm. 61.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Disiplin kerja atau kebiasaan-kebiasaan baik yang ditanamkan pada karyawan sebaiknya bukan atas dasar paksaan, tetapi lebih atas kerelaan atau kesadaraan diri karyawan untuk mentaatinya. Disiplin merupakan rasa hormat/patuh dan kerelaan serta kesadaran karyawan atas peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Apabila sebuah peraturan yang ada pada perusahaan, tidak pernah ditegakkan dan dilaksanakan yang selalu dilanggar maka menunjukkan bahwa karyawan memiliki sikap yang buruk terhadap disiplin kerja. Yang dapat berakibat pada penurunan kepuasan kerja. Namun, sebaliknya apabila para karyawan mematuhi dan tidak melanggar peraturan yang berlaku maka dapat diartikan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, yang akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

Beberapa peneliti telah mengidentifikasi adanya hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja. Hermansyah dan Sri Indarti (2015) pada penelitian yang berjudul *"Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja karyawan PT. Peputra Supra Jaya Pekanbaru"* bahwa secara parsial dan simultan kedua variabel yaitu motivasi dan disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan (Y1) karyawan. Sehingga pada akhirnya kepuasan tersebut akan mempengaruhi kinerja (Y2) karyawan di PT Peputra Supra Jaya Pekanbaru. Penelitian tersebut mengasumsikan disiplin karyawan merupakan sikap yang kuat harus sesuai dalam suatu organisasi karena disiplin memiliki kultur inti yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mendominasi anggota organisasi secara keseluruhan, sehingga dengan disiplin itu membentuk sikap yang kuat yang dianut secara luas, teguh dan konsisten oleh para anggotanya atau karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.[26]

Penelitian lain yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Izaz Dany Afianto dan Hamidah Nayati Utami (2017) dengan judul *"Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang)"*. Bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.[27]

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013: 194), indikator disiplin kerja sebagai berikut:[28]

a) Mematuhi semua peraturan perusahaan

Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan dituntut untuk mematuhi semua aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan

[26] Hermansyah & Sri Indarti, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja karyawan PT. Peputra Supra Jaya Pekanbaru*- Jurnal Tepak Manajemen Bisnis (Universitas Riau: 2015), hlm. 176.

[27] Izaz Dany Afianto dan Hamidah Nayati Utami. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang)*- Jurnal Administrasi Bisnis (Universitas Brawijaya: 2017), hlm. 58.

[28] Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), hlm. 194.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar tercipta kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Mematuhi semua peraturan perusahaan, tak terkecuali dari pimpinan tertinggi maupun karyawan yang paling bawah. Aturan dibuat untuk kesejahteraan bersama dan untuk pendisiplinan agar karyawan lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya demi tecapainya tujuan perusahaan. Dengan mematuhi semua peraturan perusahaan karyawan dapat dikatakan sedang menegakkan disiplin kerja.

b) Penggunaan waktu secara efektif

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat digunakan sebaik mungkin oleh karyawan untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada karyawan, dengan tidak membuang-buang waktu yang ada dalam standart pekerjaaan perusahaan. Semakin efektif waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan, maka semakin baik pula yang didapatkan seperti prestasi kerja, reward dan yang lainnya. Begitupun sebaliknya, apabila individu/karyawan tersebut lebih suka mengulur-ulur waktu dalam bekerja, maka dia akan semakin ketinggalan dan mendapat penilaian yang buruk pula.

c) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Besarnya rasa tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas yang diberikan kepada setiap individu/karyawan dapat mencerminkan sikap disiplin yang baik. Pemberian tanggung jawab kepada setiap

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan diharapkan akan terciptanya rasa memiliki pekerjaannya sehingga memunculkan sikap patuh terhadap aturan-aturan yang ada di perusahaan. Kecintaan individu terhadap pekerjaannya tercermin dari besarnya tanggung jawab yang diberikan terhadap profesinya.

d) Tingkat absensi

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan ialah melalui frekuensi kehadiran karyawan. Pada frekuensi kehadiran yang berkenaan dengan tugas dan kewajiban karyawan ini menuntut karyawan untuk selalu patuh terhadap jam kerja dan tugas yang telah diberikan. Semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya kemangkiran karyawan dalam pekerjaan maka karyawan tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak lepas dari faktor kualitas kinerja sumber daya manusia yang mempengaruhi, sebagai modal utama yang mampu memberikan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Karena dengan hasil kinerja yang baik, perusahaan akan bisa meningkatkan keuntungan dan dapat meningkatkan prestasi kerja serta produktivitas kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka dalam pelaksanaannya dibutuhkan disiplin kerja yang baik pula.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau pekerja secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang mereka dapatkan.[29]

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 67), istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).[30] Sedangkan menurut Robbins (2006) kinerja merupakan suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria.[31] Maka dari beberapa pengertian diatas dapat ditarik bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil oleh individu/karyawan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Davis (1964: 484) dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 67) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).[32]

---

[29] Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor: Penerbit IN Media, 2015), hlm. 53.
[30] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Rosda Karya, 2013), hlm. 67.
[31] Robbins P. Stephen, *Perilaku Organisasi edisi kesepuluh, alih bahasa* (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2006), hlm. 259.
[32] Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor: Penerbit IN Media, 2015), hlm. 63.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, dengan begitu ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Penempatan seorang karyawan pada suatu jabatan diharuskan sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan, baik penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Agar karyawan mampu menunjukkan kinerja yang terbaik bagi perusahaan.

2) Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi yang ada di sekitarnya. Motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan diri karyawan dengan terarah untuk mencapai tujuan yang dimiliki oleh organisasi/perusahaan.

Karyawan akan mampu mencapai kinerja yang maksimal apabila ia memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja dapat tumbuh dari diri karyawan itu sendiri yang dapat membentuk suatu kekuatan diri karyawan. Motivasi dapat terbentuk dari diri

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan dan dari lingkungan kerja yang turut menunjang pencapaian kinerja yang lebih optimal. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hasil dari pekerjaan mereka. Oleh karena itu, mengembangkan motivasi kerja pada diri karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang sesuai guna mencapai tujuan kinerja yang maksimal.

c. Indikator Kinerja

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individual, ada beberapa indikator yang digunakan. Menurut Robbins (2006: 260) indikator kinerja karyawan ada 6, yaitu:[33]

1) Kualitas

Kualitas kerja merupakan hasil kerja yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan serta kesempurnaan pengerjaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Jadi, kualitas kerja merupakan nilai dari pekerjaan yang dihasilkan.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan karyawan yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan.

[33] Muchlisin Riadi, *Pengertian, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja* (diakses dari https://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html?m=1), pada 26 Desember 2018 pukul 14.11.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat penyelesaian aktivitas kerja diawal waktu yang telah ditentukan, dapat dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi/perusahaan (tenaga, uang, teknologi, bahan baku dll.) yang dimaksimalkan dnegan maksud untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Sebuah perusahaan selalu berusaha agar setiap karyawan yang terlibat di dalamnya dapat mencapai efektivitas.

Keberhasilan perusahaan dapat tercapai apabila dimulai dari keberhasilan masing-masing karyawan yang bersangkutan. Dengan kata lain, efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai apabila masing-masing karyawan dapat tepat mencapai sasaran yang diharapkan. Suatu pekerjaan dikatakan efektif apabila dapat mencapai tujuan sebagaimana yang direncanakan dengan menggunakan segala sumber daya yang telah direncanakan pula.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Kemandirian tercipta

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dari kebiasaan karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai, dengan membangun sikap positif di tempat kerjanya. Disamping itu, kemandirian kerja dapat dipahami sebagai kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik tanpa banyak merepotkan orang lain.

6) Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan perusahaan dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki komitmen kerja akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya. Sehingga apa yang telah dikerjakan karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

3. Kepuasan Kerja Karyawan

a. Pengertian Kepuasan

Pengertian kepuasan kerja menurut beberapa ahli:

Edy sutrisno (2014: 75) mengutip pendapat Handoko (1992) mengemukakan bahwa Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.[34]

Siagian (2013:295) mengatakan bahwa Kepuasaan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik dari segi yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya.[35]

Menurut Luthans, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang.[36]Dari beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahawasannya kepuasan kerja merupakan sikap yang muncul dari individual yang memiliki nilai positif maupun negatif terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasara\kan yang dialami selama bekerja.

Pada dasarnya Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual yang mana memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlau pada individu itu sendiri. Semakin banyak kesesesuain pekerjaan dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Penilaian akan kepuasan pada setiap individu muncul dari adanya rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas, cenderung lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya.

---

[34] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetak ke enam),* (Jakarta: Pranada Media Group, 2014), hlm. 75.
[35] Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 295.
[36] Fred Luthans, *Perilaku Organisasi* (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, (Yogyakarta: ANDI, 2006), hlm. 243.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang karyawan dalam perusahaan/organisasi menurut Hasibuan, antara lain:[37]

1) Balas Jasa yang Adil dan Layak

Balas jasa yang adil dan layak merupakan faktor penting yang dpat mempengaruhi bagaimana karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan mengapa dia bekerja di suatu perusahaan bukan di perusahaan lainnya. Kompensasi yang adil merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan untuk perusahaan sesuai dengan imbalan yang diterima. Ada kesesuaian pad produktivitas dengan balas jasa yang diterima karyawan. Keadilan kompensasi pada dasrnya adalah sama, namun bagi karyawan yang prestasinya beda atau lebih baik maka keadilan kompensai yang diberikan berbeda tergantung pada prestasi kerjanya.

Sedangkan kompensasi yang layak merupakan besarnya upah atau gaji yang diberikan lebih banyak berkaitan dengan standar hidup dan peraturan-peraturan ketanagakerjaan. Seperti terpenuhinya kebutuhan fisik minimum dan sesuai dengan upah minimum regional. Dengan diberikannya balas jasa yang adil dan layak pada karyawan sehingga karyawan merasa terpenuhi secara materi maka dapat menunjang kepuasan kerja karyawan.

[37] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT.Bumi Aksara, 2003), hlm. 203.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Penempatan yang Tepat dan Sesuai dengan Keahlian

Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian merupakan cara yang dilakukan untuk menghasilkan SDM yang memiliki kualitas baik dalam setiap bidang yang mereka kuasai, dengan begitu mereka dapat mengembangkan kemampuan mereka yang dapat menunjang produktivitas kerja.

Dalam penerapan penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian pada setiap karyawan, maka karyawan tidak merasa kesulitan dalam tugasnya karena penempatan mereka dan tugas yang diberikan dengan keahlian mereka telah sesuai, yang mana dapat menjadi motivasi mereka dalam bekerja sehingga mereka merasa puas akan pekerjaan yang mereka terima. Sehingga dengan penempatan ini pada karyawan akan menghasilkan kualitas kerja karyawan yang baik, yang berarti bahwa karyawan tersebut akan memenuhi produktivitas serta kinerja yang tinggi yang tentunya akan memberikan kenuntungan tersendiri bagi perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan-tujuannya.

3) Suasana dan Lingkungan Pekerjaan

Suasana dan lingkungan pekerjaan meruapakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Dengan menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, baik lingkungan fisik maupun non-fisik. Kondisi tersebut dapat membuat karyawan merasa senang, nyaman, aman

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan betah berada didalam di perusahaan. Hal ini dapat menghilangkan rasa jenuh dan stres pada diri karyawan, sehingga prestasi kerja karyawan akan meningkat. Yang berarti, bahwa suasana dan lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang puas akan lebih loyal pada perusahaan, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

4) Berat Ringannya Pekerjaan

Berat ringannya pekerjaan yang diterima dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Semakin berat pekerjaan yang diterima karyawan akan merasa memiliki beban yang mana berdampak pada penyelasain pekerjaan, yang dapat mengakibatkan karyawan merasa tertekan dan stres akan pekerjaan. Dengan kata lain hal tersebut dapat mempengaruhi hasil kerja mereka. Oleh sebab itu, memberikan kesesuaian deskripsi pekerjaan pada para karyawan akan membuat mereka merasa puas dan dapat membrikan kinerja terbaik pada perusahaan.

5) Peralatan yang Menunjang

Dengan peralatan yang menunjang dapat menciptkan pekerjaan lebih baik. Tersedianya peralatan yang lengkap pada perusahaan dapat mempermudah karyawan dalam pengerjaan tugas mereka,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan begitu mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Sehingga karyawan tidak merasa kesulitan yang mana dapat membentuk rasa puas akan dipermudahnya mereka dalam bekerja.

6) Sikap Pimpinan dalam Kepemimpinannya

Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dapat mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan. Bentuk kepemimpinan yang diterapkan dapat mengetahui kemana arah berjalannya perusahaan. Sikap pimpinan seharusnya mampu untuk membangkitkan semangat orang lain agar bersedia dan memiliki tanggung jawab total terhadap usaha mencapai atau melampaui target perusahaan. Sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik dengan otomatis merasa betah ddidalma perusahaan yang akan menciptakan rasa puas. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap perusahaan, semakin termotivasi untuk bekerja, hal tersebut disebabkan karena pemimpin mengerti dan memahami apa yang dibutuhkan oleh para karyawan.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Fred Luthans terjemahan V.A Yuwono, dkk (2006:243) yaitu:[38]

[38] Fred Luthans, *Perilaku Organisasi* (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, (Yogyakarta: ANDI, 2006), hlm. 243.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) **Gaji**

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang. Tingkat gaji yang diberikan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan pada perusahaan dan seberapa besar yang mereka terima sehingga dari hal tersebut mereka dapat merasa puas sehingga dapat memberikan kinerja yang optimal.

2) **Pekerjaan Itu Sendiri**

Dalam hal ini di mana pekerjaan membebankan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

3) **Kesempatan Promosi**

Kesempatan untuk maju dalam organisasi. Dengan adanya kesempatan promosi, karyawan akan merasa terpacu untuk memberikan prestasi terbaik bagi perusahaan.

4) **Supervisi (Sikap Atasan)**

Sejauh mana perhatian bantuan teknis dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor atau atasan terdekat terhadap bawahan. Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan dapat memberikan kontribusi positif bagi kepuasan pegawai, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan pegawai.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5) Rekan Kerja

Tingkat di mana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Memiliki rekan kerja yang dapat mendukung dapat memudahkan mengerjakan pekerjaan. Bagi kebanyakan pegawai, kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No.	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Hermansyah dan Sri Indarti (2015)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT. Peputra Supra Jaya Pekanbaru	1. Ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja dan disiplin secara Parsial dan simultan terhadap kepuasan. 2. kepuasan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. 3. Variabel disiplin kerja (X2) merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan karyawan karena memiliki koefisien regresi yang lebih besar dibandingkan variabel motivasi (X1).	1. Mempunyai variabel bebas yang sama yaitu Disiplin Kerja 2. Mempunyai variabel terikat yang sama yaitu Kinerja Karyawan 3. Mempunyai variabel intervening/mediasi yang sama yaitu Kepuasan kerja. 4. Jenis Penelitian yang digunakan yaitu analisis kuantitatif 5. Responden Penelitian seluruh karyawan	1. Objek Penelitian 2. Total Responden 3. Teknik analisis data yang digunakan 4. Variabel bebas yang lain yaitu Motivasi Kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2.	Izaz Dany Afianto dan Hamidah Nayati Utami (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisai Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang)	1. Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja. 2. Terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 3. Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan lebih tinggi dari pada pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.	1. Mempunyai variabel bebas yang sama yaitu Disiplin Kerja. 2. Mempunyai variabel terikat yang sama yaitu Kinerja Karyawan. 3. Mempunyai variabel intervening/mediasi yang sama yaitu Kepuasan kerja. 4. Jenis Penelitian yaitu Penelitian Kuantitatif	1. Objek Penelitian 2. Total Responden 3. Teknik analisis data yang digunakan 4. Variabel bebas yang lain yaitu Komunikasi Organisasi
3.	Gadis Prahesti Megawati (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Jawa Tengah	1. Disiplin kerja berpengaruh postif signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. DIsiplin kerja berpengaruh tehadap kinerja karyawan Tengah. 3. Kepuasan kerja berpengaruh	1. Mempunyai Variabel Bebas yang sama yaitu Disiplin Kerja 2. Mempunyai variabel terikat yang sama yaitu Kinerja Karyawan. 3. Mempunyai variabel	1. Objek Penelitian 2. Total Responden 3. Teknik analisis data yang digunakan 4. Variabel bebas yang lain yaitu Lingkungan Kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		dengan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	tehadap kinerja karyawan pada DinasoPengelolaan SumberoDaya Air (PSDA) Provinsi Jawa Tengah.	intervening/mediasi yang sama yaitu Kepuasan kerja. 4. Jenis Penelitian yaitu Penelitian Kuantitatif	
4.	Satrio Pamungkas (2017)	Pengaruh Displin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan "X" Yogyakarta	1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. 4. Ada pengaruh tidak langsung dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja lebih besar dari pada pengaruh secara langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja	1. Mempunyai Variabel Bebas yang sama yaitu Disiplin Kerja 2. Mempunyai Variabel Terikat yang sama yaitu Kinerja Karyawan 3. Mempunyai variabel intervening/mediasi yang sama yaitu Kepuasan Kerja 4. Jenis Penelitian yaitu Penelitian Kuantitatif	1. Objek Penelitian 2. Total Responden 3. Teknik analisis data yang digunakan 4. Variabel Bebas Lainnya Kompensasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

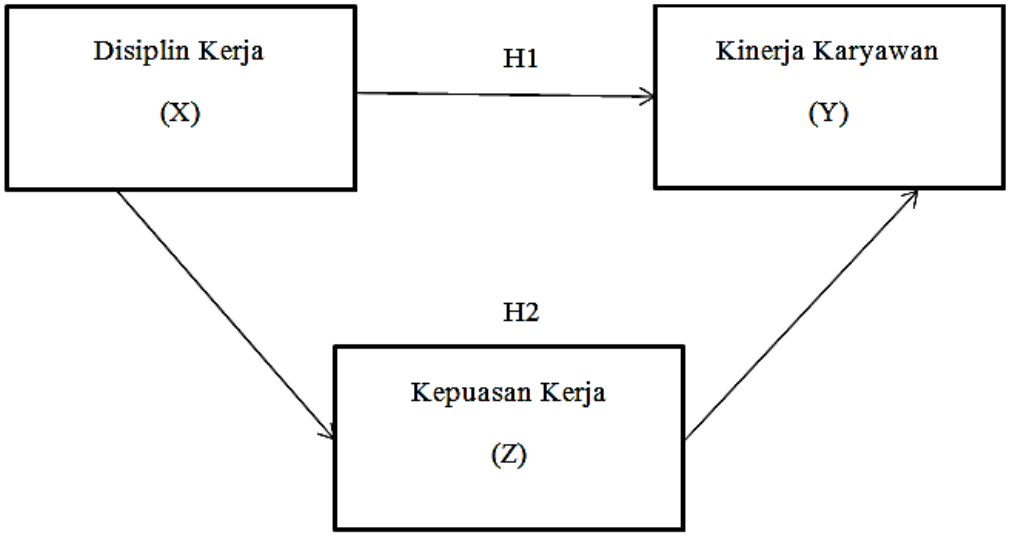
5.	Muhammad Imam Baihaqi (2013)	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dnegan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi kasus Pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur, Kalimantan Timur)	1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai dan bukan merupakan variabel moderating	1. Mempunyai Variabel Bebas yang sama yaitu Disiplin Kerja. 2. Mempunyai Variabel Terikat yang sama yaitu Kinerja Karyawan. 3. Mempunyai variabel intervening/moderasi yang sama yaitu Kepuasan Kerja 4. Jenis Penelitian yaitu Penelitian Kuantitatif	1. Objek Penelitian 2. Total Responden 3. Teknik analisis data yang digunakan 4. Variabel Bebas Lainnya Kepemimpinan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian teori yang telah dikemukakan diatas, maka dapat ditarik menjadi kerangka konseptual dibawah ini.

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual diatas, dapat dijelaskan bahwa penelitian ini memiliki satu variabel bebas (Disiplin Kerja), satu variabel terikat (Kinerja Karyawan) dan satu variabel mediasi (Kepuasan Kerja). Kerangka konseptual ini digunakan untuk mengarahkan peneliti dalam melakukan penelitian. Penelitian dilakukan untuk mengetahui ketiga variabel memiliki pengaruh positif yang saling berhubungan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pengaruhnya yaitu:

1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo.
2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang kebenarannya masih harus dilakukan pengujiannya. Hipotesis ini dimaksudkan untuk memberi arah bagi peneliti dalam menanalisis penelitian. Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo.

H0 : Disiplin kerja secara langsung tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo.

H2 : Disiplin kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

H0 : Disiplin kerja secara tidak langsung tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.[39] Sedangkan metode yang dipakai untuk menggalih data yaitu dengan metode survei yang mana metode tersebut digunakan untuk mendapatkan data dari responden secara langsung.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) Unit Pelaksanaan Teknis Sidoarjo kantor Sidoarjo Jl. Sultan Agung No. 50, Magersari Kecamatan Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur. Rencana penelitian akan dilaksanakan pada bulan Februari sampai dengan Maret 2019.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang berguna untuk dipelajari dengan lengkap sehingga dapat

[39] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), hal. 7

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ditarik kesimpulannya.[40] Sedangkan sampel merupakan suatu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.[41]

Pada penelitian ini jenis populasinya adalah karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo sejumlah 50 karyawan. Sehingga dalam penelitian ini yang menjadi sampel penelitian yaitu seluruh karyawan tetap PT. Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo, dengan jumlah 50 karyawan berdasarkan data dari perusahaan yang menjadi objek penelitian.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan sampel jenuh, yaitu dengan cara mengambil seluruh populasi yang terdapat dalam objek penelitian.

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian yaitu suatu konsep yang memiliki nilai yang berubah-ubah atau memiliki variasi nilai, keadaan, kategori atau kondisi. Konsep sendiri merupakan definisi dari apa yang perlu diamati atau diteliti.[42] Pada dasarnya variabel penelitian merupakan suatu ketentuan untuk melakukan pengamatan penelitian, yang berupa topik apa yang menjadi fokus penelitian atau masalah apa yang diangkat sehingga disimpulkan menjadi variabel yang mewakili dari masalah tersebut.

Dalam penelitian ini memiliki tiga macam variabel, yaitu satu variabel independen, satu variabel dependen dan satu variabel intervening. Variabel

[40] Ibid., hal. 80.
[41] Ibid., hal. 81.
[42] Kadir, *Statistika Terapan (Edisi Kedua)* (Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada, 2015), hal. 7.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau munculnya variabel dependen (terikat). Variabel dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel independen. Lalu untuk variabel intervening (variabel mediasi) atau variabel yang secara teoritis dapat mempengaruhi hubungan antara variabel independen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur.[43] Variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu:

1) Variabel Independen (variabel bebas) pada penelitian ini adalah disiplin kerja (X).
2) Variabel Intervening (variabel mediasi) pada penelitian ini adalah kepuasan kerja (Z).
3) Variabel Dependen (variabel terikat) pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah cara yang dilakukan untuk lebih mengerucutkan arti atau makna dari suatu variabel yang digunakan dengan menetapkan kegiatan atau tindakan apa saja yang dilakukan untuk mengukur variabel penelitian.

[43] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), hal. 39.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

Variabel Penelitian	Keterangan	Indikator
Disiplin Kerja (X)	Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	Malayu S.P. Hasibuan: 1. Mematuhi semua peraturan perusahaan. 2. Penggunaan waktu secara efektif. 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas. 4. Tingkat absensi.
Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang	Fred Luthans terjemahan V.A Yuwono, dkk: 1. Gaji 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Kesempatan Promosi 4. Supervisi (Sikap Atasan) 5. Rekan Kerja
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria	Robbins P. Stephen: 1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Ketepatan Waktu. 4. Efektivitas. 5. Kemandirian. 6. Komitmen kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu alat ukur yang digunakan untuk menunjukkan hasil dari kevalidan atas reliabel suatu instrumen penelitian.[44] Hal tersebut merupakan apabila dalam hasil pengukuran menunjukkan adanya ketelitian yang sesuai dengan hasil pengukuran itu, maka alat pengukur itu dipandang valid.

Dalam uji validitas ada teknik yang digunakan yaitu *pearson product moment corelation.* Teknik yang dilakukan dengan cara melakukan pengujian dengan mengkorelasikan skor yang diperoleh dari masing-masing atribut pernyataan dalam skor total.

Dengan menggunakan uji tersebut dapat diketahui sah atau tidaknya pertanyaan pada kuesioner penelitian. Dapat dikatakan benar apabila pertanyaan dan kuesioner yang digunakan bisa mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.[45] Sehingga peneliti dapat mengetahui jauh responden yang menjawab sesuai dengan diinginkan peneliti. Data yang dimiliki peneliti dikatakan tidak berguna apabila instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data tidak memiliki tingkat validitas yang tinggi.

---

[44] Ibid., 267

[45] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivate dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Undip, Semarang, 2005)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu pengukuran yang digunakan untuk menunjukkan indeks dalam penelitian sampai sejauh mana hasil pengkuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Dalam setiap penelitian, adanya kesalahan dalam pengukuran merupakan suatu hal yang cukup besar. Oleh sebab itu untuk mengetahui hasil pengukuran yang sebenarnya, kesalahan pengukuran itu sangat diperhitungkan.

Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi yaitu pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel.

Reliabilitas menunjukkan suatu stabilitas dan konsistensi dari skala pengukuran. Uji reliabilitas berbeda dengan uji validitas yang mana lebih memperhatikan pada masalah konsitensi dan masalah ketepatan.[46] Penelitian dianggap dapat diandalkan apabila dapat meberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Namun, tidak bisa diandalkan apbla pengukuran yang dilakukan secra berulang memberikan hasil yang berbeda-beda.

Pada penelitian ini pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pernyataan akan menggunakan metode koefisien *Cronbach Alpha*. Dengan menggunakan metode tersebut koefisien yang diukur memiliki

[46] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), hal. 131.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

nilai yang beragam antara 0 sampai 1. Koefisien alpha dapat dikatakan reliabel ketika nilai cronbach alpha >0,7.[47] Dengan rumus *Cronbach Alpha*:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{(k-1)}\right)\left(1 - \frac{\Sigma\sigma_t^2}{\sigma_t^2}\right)$$

Keterangan:

r_{11} : reliabilitas instrumen

k : banyaknya butir pertanyaan

$\Sigma\sigma^2$: jumlah butir pertanyaan

σ^{21} : varians total

G. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian jenis dan seumber data yang digunakan yaitu:

1. Sumber data primer

Data primer merupakan sumber data yang didapat dengan melakukan pengukuran secara langsung pada subyek penelitian. Data ini mengharuskan peneliti menggali sendiri dengan melibatkan responden yang sudah ditentukan. Untuk memperoleh data primer yang dibutuhkan, peneliti dapat menyebar kuesioner pada responden, melakukan wawancara, observasi dan dokumentasi.[48]

---

[47] Tony Wijaya, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*, (Yogyakarta:Universitas Atma Jaya, 2009), hlm. 110.

[48] Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), hlm. 129.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Data primer dalam penelitian ini yaitu hasil kuesioner dan wawancara yang didapatkan melalui resonden berkaitan dengan disiplin kerja, kinerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan.

2. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara. Data sekunder sudah tersedia ditempat penelitian yang dapat dilihat dari dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi, artikel dan literatur lain yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Sehingga peneliti hanya bertugas mencari dan mengumpulkannya saja.

Data sekunder dalam penelitian ini yaitu buku-buku literasi, penelitian terdahulu, data presensi karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo dan sebagainya.

H. Teknik Pengumpulan Data

Pada dasarnya dalam metode penelitian menggunakan cara-cara ilmiah untuk memperoleh data yang memiliki tujuan dan kegunaan tertentu.[49] Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk memperoleh data yang diinginkan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

[49] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 2

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawabnya yang bertujuan mendapatkan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti.[50] Dalam penelitian ini kuesioner didesain sedemikian rupa sehingga diharapkan semua responden mampu untuk menjawab semua pertanyaan atau pernyataan yang diberikan.

Kuesioner yang diberikan kepada responden disertai dengan surat permohonan pengisian kuesioner dan penjelasan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan penelitian. Skala yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah skala likert, merupakan alat yang dijadikan untuk mengukur sikap, persepsi dan pendapat seseorang sekaligus sekelompok orang tentang suatu kejadian atau gejala sosial yang terjadi.[51] Dalam hal ini sudah dijelaskan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian. kemudian dijabarkan melalui dimensi-dimensi menjadi sub-variabel, kemudian menjadi indikator yang dapat dijadikan tolak ukur untuk menyusun item-item pertanyaan atau pernyataan yang berhubungan dengan variabel penelitian.[52]

Pada penelitian ini menggunakan 5 kategori jawaban, yaitu:

---

[50] Ibid., hlm 42
[51] Ibid., hlm 132
[52] Iskandar, *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial* (Jakarta: Gaung Persada Press, 2009), hlm. 83.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3. 2 Skala Likert

Makna	Skor/Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono

Cara yang dilakukan responden dalam mengisi kuesioner ialah cukup dengan memberi tanda check list atau centang (√) pada kotak pilihan pentanyaan atau penyataan yang dianggap paling sesuai dengan harapannya. Selain itu dalam kuesioner ini juga terdapat pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan tentang data diri serta data-data demografis responden.

2. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang secara langsung untuk saling bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikontruksikan makna dalam sutau topik tertentu. Wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dengan jumlah respondennya sedikit/kecil.[53]

[53] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 137

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada penelitian ini, wawancara hanya akan digunakan apabila peneliti ingin menambah wawasan informasi yang berkaitan dengan sejarah perusahaan, peraturan tata tertib perusahaan, tentang disiplin kerja karyawan dan sebagainya.

I. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu kegiatan setelah data diperoleh dari responden telah terkumpul. Secara umum metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dimana data yang diperoleh berupa angka-angka sehingga analisis data dilakukan dengan menggunakan *Path Analysis* (Analisis Jalur) dengan bantuan program SPSS.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan upaya mendeskripsikan atau memaparkan data yang telah terakumulasi sebagaimana adanya tanpa mempunyai maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.[54] Metode analisis tersebut merupakan metode yang berkaitan dengan perolehan, perangkaian, pengumpulan, penguraian dan penyajian suatu data sehingga memberikan informasi yang berkaitan dengan masalah penelitian sehingga siap untuk dianalisis.

[54] Ibid., hlm. 254.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji tersebut berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistibusi normal atau diambil dari populasi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian dilakukan dengan cara uji Kolmogrov-Sminorv, merupakan uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku.[55]

Uji *Kolmogrov-Sminorv* berguna untuk mengetahui apakah distribusi nilai-nilai pada sampel yang diamati sesuai dengan distribusi teoritis. Distribusi variabel yang sedang diuji bersifat kontinu dan pengambilan sampel secara acak sederhana. Sehingga, uji ini hanya dapat digunakan apabila variabel yang diukur paling sedikit dalam skala ordinal.[56]

Untuk mengetahui keaslian data yang dibutuhkan dengan menggunakan teknik *Kolmogrov-Sminorv*, maka diperlukan untuk menentukan pengujian hipotesisnya terlebih dahulu, yaitu dengan:[57]

Hipotesis Deskriptif:

---

[55] Imam Gunawan, *Pengantar Statistika Inferensial* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 92.
[56] Ricki Yuliardi dan Zuli Nuraeni, *Statistika Penelitian* (Yogyakarta: Innosain, 2017), hlm. 117.
[57] Ibid., hlm. 118.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hipotesis nol (H_0) : Frekuensi observasi = Frekuensi Teoritis (Normal)

Hipotesis satu (H_1) : Frekuensi observasi ≠ Frekuensi Teoritis (tidak Normal

Hipotesis Statistiknya:

H_0 : F(x) = Fo(x)

H_1 : F(x) ≠ Fo (x) untuk paling sedikit sebuah x

Setelah melakukan tahap pengecekan kemudian hasilnya dibandingkan melalui a= 0,05. Apabila nilai tersebut menunjukkan signifikan data yang diuji > 0,05 maka H0 ditampung dan Ha disangkal, begitupun sebaliknya. Dalam uji normalitas penelitian ini data dibantu dengan menggunakan aplikasi SPSS.[58]

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untu menguji apakah model regresi yang ditemukan ada korelasi diantara variabel bebas (Independen). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya.[59] Multikolinearitas daapt diketeahui dengan menghitung koefisien korelasi ganda dan membandingkannya dengan koefisien korelasi antarvariabel bebas.[60]

---

[58] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Semarang: UNDIP, 2013), hlm. 33.
[59] Ibid., hlm. 34.
[60] Imam Gunawan, *Pengantar Statistika Inferensial* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016), hlm. 102.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pengujian yang dilakukan pada kasus multikolinearitas adalah dengan mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dengan cara menganalisis matriks koelasi variabel-variabel bebas, dan juga melalui pengambilan keputusan dengan nilai *tolerance* serta nilai VIF (*variance inflation factor*). Dimana nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF< 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas dan sebaliknya apabila nilai *tolerance* < 0,10 atau nilai VIF > 10,00 maka terjadi multikolinearitas.[61]

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan varians variabel dalam model tidak sama. Uji ini berguna untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residul untuk semua pengamatan pada model regresi.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat adanya kasus heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji Glejser dimana suatu nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya apabila nilai signifikansi < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.[62]

3. Uji Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis penelitian yang telah diajukan serta untuk menguji pengaruh variabel intervening (variabel mediasi) dalam

[61] Ibid., hlm. 103.
[62] Ibid., hlm. 103.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memediasi variabel independen terhadap variabel dependen digunakan metode analisis regresi sederhana dan analisis alur. Analisis jalur (*path analysis*) merupakan perluasan dari teknik analisis regresi berganda, atau dengan kata lain teknik ini digunakan untuk menguji besarnya pengaruh yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausalitas antar variabel X_1, X_2, dan X_3 terhadap Y serta dampaknya terhadap Z.[63] Pengujian hipotesis pada penelitian ini dibantu dengan program SPSS.

a. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana merupakan hubungan yang secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan anatara variabel untuk mengetahui arah hubungan anatara variabel independen dengan variabel dependen, apakah ada hubungan positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Rumus regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

[63] http://teorionline.wordpress.com/2010/01/30/analisis-jalur-path-analysis/amp/ diakses pada 04 Desember 2018 pukul 11.24.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nila peningkatan ataupun penurunan)

b. Uji Parsial (T-test)

Uji parsial atau T-test merupakan uji yang digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai T-hitung dengan T-tabel. Jika T-hitung dan T-tabel dengan signifikasi dibawah 5% maka secara signifikan terhadap variabel dependen, begitu juga sebaliknya.

Dalam penelitian ini, Uji T digunakan sebagai metode untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 (disiplin kerja) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan).[64] Hipotesis yang digunakan adalah:

H1 : **Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

H0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Dasar pengambilan keputusannya yaitu melihat angka signifikansi, diantaranya:[65]

[64] Ibid., hlm. 75.
[65] Ibid., hlm. 85.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

- Jika nilai signifikansi < 0,05, artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.
- Jika nilai signifikansi > 0,05, artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Cara lain untuk dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan t_{hitung} dan $t_{tabel:}$

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel,}$ artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel,}$ artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

c. *Path Analysis* (Analisis Jalur)

Analisis jalur merupakan proses penelitian yang dipakai yang berguna untuk menguji keampuhan dari hubungan secara sponten ataupun sebaliknya, variabel dependen terhadap variabel independen.

Menurut Fraenkel dan Wallen menyatakan *path analys* dipakai untuk menguji peluang dari korelasi sebab akibat diantara tiga variabel atau lebih.

Analisis jalur (*path analys*) merupakan metode yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana untuk mengetahui pengaruh langsung maupun pengaruh secara tidak langsung diantara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sehingga analisis tersebut berbeda dengan teknik analisis lainnya dimana

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengujiannya mengunnakan variabel mediating/intervening/perantara (seperti x→y→z).[66]

Hipotesis yang digunakan ialah:

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

H0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Dalam penelitian ini kerangka operasi ynag digunakan yaitu analisis jalur yang terdiri dari 2 persesuaian regresi dalam membentuk efek intervening yang bakal terjadi. Persamaan tersebut yaitu:

1) Pengaruh langsung : $Y = a + B_1X$
2) Pengaruh tidak langsung : $Z = a + B_1X + B_2X$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

B_1 = Koefisisen regresi

X = Variabel Independen

Z = Variabel Intervening

a = Koefisien konstanta

[66] Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Undip, 2005), hlm. 85.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Koefisien Determinasi (*Adjusted* R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya hanya sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan kepada variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Dan apabila r^2 mendekati satu berarti dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PT. Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo

Pos Indonesia merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia. Kantor Pos Indonesia pertama kali didirikan di Jakarta pada masa kolonial Belanda, pada tangga 26 Agustus 1746 oleh Gubernur Jenderal G.W Baron Van Imhoff dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar Jawa dan bagi mereka yang datang dari dan pergi ke Negeri Belanda. Sejak itulah pelayanan pos telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada publik. Setelah Kantor Pos Jakarta didirikan, maka empat tahun kemudian didirikan Kantor Pos Semarang untuk mengadakan perhubungan pos yang teratur antara kedua tempat itu dan untuk mempercepat pengirimannya. Rute perjalanan pos kala itu ialah melalui Karawang, Cirebon dan Pekalongan.[67]

Seiring dengan perkembangan peranan Kantor Pos, terlebih setelah ditemukannya teknologi telegraf dan telepon, pada tahun 1907 dibentuklah Jawatan Pos, Telegraf dan Telepon (Jawatan PTT). Jawatan

[67] http://www.posindonesia.co.id/index.php/sejarah-pos, diakses pada 28 Februari 2019 pukul 07.15

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ini merupakan bagian dari departemen perusahaan-perusahaan pemerintah kolonial Belanda yang didasarkan pada Undang-undang Perusahaan Negara Hindia Belanda. Pada tahun 1922, kantor Jawatan Pos, Telegraf dan Telepon (Jawatan PTT) yang semula berkedudukan di Weltervreden (Gambir) mulai dipindahkan ke gedung Burgerlijke Ofenbare Werkn (Bow) yang sekarang berubah menjadi gedung Dinas Pekerjaan Umum di Bandun. Tibanya Jepang di Indonesia setelah kekuasaan yang mereka ambil alih dari tangan Belanda, membuat struktur organisasi Jawatan ini berubah. Menurut struktur organisasi yang dibuat oleh pemerintah militer Jepang, Jawatan ini terbagi menjadi Jawatan PTT Sumatera, Jawatan PTT Jawa dan Jawatan PTT Sulawesi.

Dengan adanya proklamasi kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, Angkatan Muda PTT (AMPTT) berhasil mengambil alih kantor PTT Pusat dari tangan pemerintah militer Jepang. Sejak tanggal 27 September 1945, Jawatan PTT berganti nama dan berdirilah secara resmi PTT Republik Indonesia di atas pimpinan Soeharto dan R. Dirja sebagai wakilnya.

Dalam perkembangan selanjutnya, PTT dinyatakan memenuhi syarat untuk berubah status menjadi Perusahaan Negara (PN), hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) No. 19 Tahun 1960. Berdasarkan PP No. 24 Tahun 1961, status Jawatan PTT berubah dan berganti nama menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada tahun 1965, lingkup kerja PN Postel mengalami perkembangan yangsangat pesat. Untuk memaksimalkan kinerjanya, berdasarkan PP No. 29 Tahun 1965, PN Postel ini kemudian dibagi menjadi dua perusahaan yaitu PN Pos & Giro dan PN Telekomunikasi. Adanya ketentuan berdasarkan Undang-undang No. 9 Tahun 1969, status BUMN ditetapkan menjadi tiga bentuk antara lain Perusahaan Jawatan (Perjan), Perusahaan Umum (Perum) dan Perusahaan Perseroan (Persero). Oleh karena itu, untuk menyesuaikan diri dengan ketentuan baru ini, diterbitkanlah PP No. 19 Tahun 1978, dan diperbarui dengan PP No. 24 Tahun 1984, yang khusus mengatur tentang Perum Pos dan Giro.

Pada tahun 1978, Perum Pos dan Giro yang ditegaskan sebagai badan usaha tunggal dalam menyelenggarkan dinas pos dan giropos baik untuk hubungan dalam maupun luar negeri.

Agar dapat menghadapi pertumbuhan dunia usha yang semakin maju dan penuh persaingan, diperlukan adanya penyesuain atas badan usaha yang fleksibel, dinamis dan mampu mengembangkan pelayanan yang lebih baik guna kepuasan konsumen. oleh karena itu, tanggal 20 Juni 1995 berdasarkan PP No. 5 Tahun 1995 tentang perubahan status, Perum Pos dan Giro ditetapkan menjadi PT. Pos Indonesia (Persero) sampai dengan saat ini.

Dengan berjalannya waktu, Pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam pengembangan bidang Perposan Indonesia dengan memanfaatkan infrastruktur jejaring yang dimilikinya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang mencapai sekitar 24.000 titik layanan yang menjangkau 100% kota/kabupaten, hampir 100% kecamatan dan 42% kelurahan/desa dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia. Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring Pos Indonesia sudah memiliki lebih dari 3.800 Kantor Pos online, serta dilengkapi *electronic mobile* Pos di beberapa kot abesar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid dan terintegrasi. Sistem Kode Pos diciptakan untuk mempermudah *processing* kiriman Pos, dimana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat.

Dalam melaksanakan pelayanan Pos di Indonesia, Pos Indonesia membagi wilayah negara Indonesia menjadi sebelas daerah atau divisi regional dalam pengoperasiannya. Pembagian divisi-divisi tersebut mencakup semua provinsi yang ada di Indonesia. Setiap divisi meliputi satu atau beberapa provinsi menjadi bagian dari divisi tersebut. Divisi-divisi tersebut adalah sebagai berikut:

1) Regional I Pusat Medan (meliputi Provinsi Aceh dan Sumatera Utara)
2) Regional II Pusat Padang (meliputi Provinsi Riau, Kepulauan Riau dan Sumatera Barat)
3) Regional III Pusat palembang (meliputi Provinsi Bengkulu, Jambi, Lampung, Sumatera Selatan dan Kepulauan Bangka Belitung)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4) Regional IV Pusat Jakarta (meliputi Provinsi DKI Jakarta, Banten dan sebagian Jawa Barat)
5) Regional V Pusat Bandung (meliputi sebagian Provinsi Jawa Barat)
6) Regional VI Pusat Semarang (meliputi Provinsi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta)
7) Regional VII Pusat Surabaya (meliputi Provinsi Jawa Timur)
8) Regional VIII Pusat Denpasar (meliputi Provinsi Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur)
9) Regional IX Pusat Banjarbaru (meliputi Provinsi Kalimantan Barat, Kalimantan Timur, Kalimantan Tengah, Kalimantan Utara dan Kalimantan Selatan)
10) Regional X Pusat Makassar (meliputi Provinsi Gorontalo, Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah, Sulawesi Barat, Sulawesi Selatan, Maluku dan Maluku Utara)
11) Regional XI Pusat Jayapura (meliputi Provinsi Papua Barat dan Papua)

Kantor Pos Sidoarjo yang beralamatkan di jalan Sultan AGUNG No. 50 Sidoarjo ini masuk ke dalam Regional VII dengan kode kantor 61200. Kantor Pos Sidoarjo 61200 ini merupakan kantor pos pemeriksa (KPRK) dengan tipe D. Kantor Pos ini biasa disinglat dengan singkatan Sda.

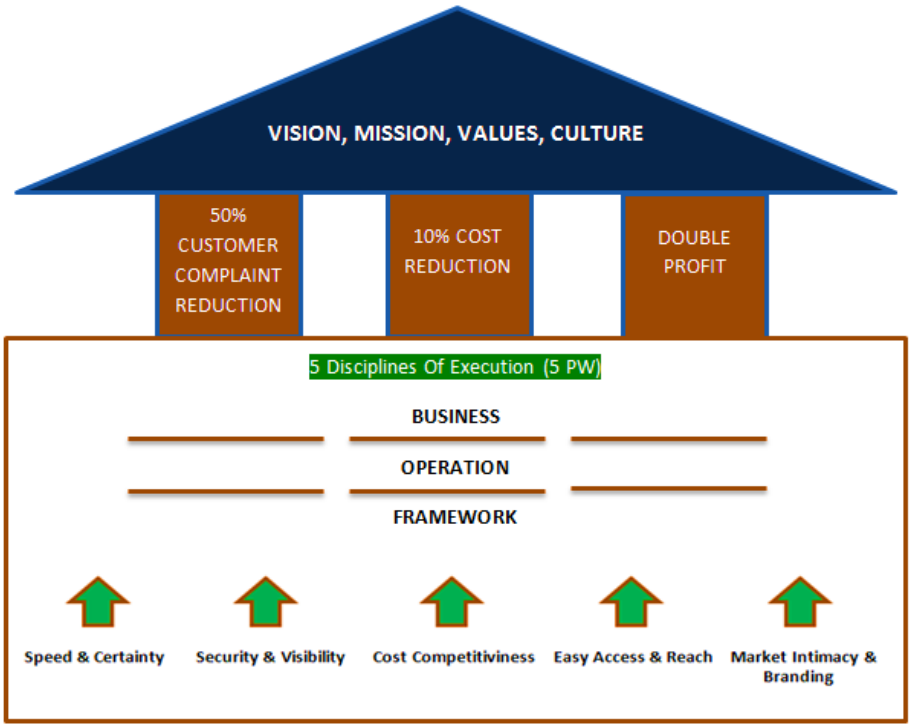
Suatu organisasi termasuk perusahaan mempunyai kerangka sistem yang dibangun untuk membantu organisasi dalam membuat kemajuan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang signifikan dalam pelaksanaan proses bisnisnya. Sistem tersebut akan menyederhanakan (*streamlining*) proses-prose bisnis, dengan memberi jaminan bahwa pelanggan internal dan eksternal dari organisasi akan mendapatkan output yang jauh lebih baik.

Secara umum sistem tersebut bernama *Business Process Improvement System* (BPIS). BPIS di PT. Pos Indonesia (Persero) menggunakan *branding* atau nama "*Pos Indonesia Way*" yang berbentuk seperti bangunan rumah, mulai dari atap, pilar, plafon, dinding, isi rumah, lantai sampai fondasi yang disajikan pada Gambar berikut:

Gambar 4. 1 Pos Indonesia Way - PT Pos Indonesia (Persero)



Sumber: PT. Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a) Atap

Isinya adalah Visi, Misi, Nilai-nilai dan Budaya perusahaan. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

Nilai-nilai : Bisa dipercaya dan mempunyai kompetensi

Budaya
1) Memperlakukan orang lain dengan adil
2) Berbicara dengan data
3) Menantang mitos-mitos yang dapat menghambat perbaikan
4) Menghormati keterbukaan dan transparansi
5) Belajar dari yang terbaik, dari kesalahan, dari *benchmark* ke perusahaan lain yang telah berhasil dan mendengarkan *feedback*.

b) Pilar

Isinya adalah nama-nama driver (*Top Key Drivers*) lengkap dengan targetnya (*Top Key Goals*), untuk dicapai berdasarkan acuan isi Atap (Kebijakan Perusahaan) di atas. *Drivers* ini bisa berubah sesuai dengan kebijakan baru yang diambil *Top Management*, biasanya di kaji setiap tahun. Pilar ini harus kuat untuk menopang Atap yang biasanya berisi idealisme *Top Management* agar perusahaan bisa jadi yang terbaik.

c) Plafon

Adalah cara mendelegasikan Atap (kebijakan perusahaan) dan Pilar (Sasaran perusahaan) ke seluruh elemen perusahaan yang komponen

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

utamanya terdiri dari TKG (*Top Key Goals*) dan TPA (*Top Pareto Actions*). Apabila di level BOD dan Regional pembahasan pencapaian target menggunakan pendekatan BPIS (*performance + action plan*), kalau 5PW lebih proactive (dibalik), tindakan rutin dibahas terlebih dahulu (TPA) kemudian mengecek manfaatnya pada sasaran (target atau TKGnya).

d) Isi Rumah

Adalah tempat dimana *deployment* kebijakan (Atap) dan pencapaian target (Pilar) serta eksekusi tindakan (5PW) dilaukan di 3 area organisasi, yaitu: Area *Business* (Organisasi penjualan atau *marketing* yang mencari order pelanggan), *Operational* (organisasi yang mengelola operasi produk atau kiriman pelanggan) dan *Support* (bagian-bagian yang mendukung efektivitas dan efisiensi jalannya organisasi di area bisnis maupun operasional).

e) *Framework* (Kerangka)

Kerangka rumah *Pos Indonesia Way* terdiri dari fondasi bangunan dan dinding rumah. Dimana pelaksanaan 5R dan Kaizen (perbaikan yang kecil tetapi banyak dan terus menerus) serta Genba (blusukan di area yang bermasalah) di semua organisasi, harus sudah berpengaruh pada perilaku karyawan sehari-hari untuk terus melakukan perbaikan.

f) Lantai

Untuk mengukur efektifitas pelaksanaan *improvement*, maka di atas fondasi perlu dibangun lantai yaitu yang mengukur dan memastikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

adanya perbaikan kecepatan dan kepastian prosesnya. Kemudian diukur faktor *security* (keamanan) dan kemudahan penelusuran, tarif yang kompetitif, kemudahan akses serta menjadi *brand* pilihan pelanggan. Lima ukuran di atas biasanya disebut 5 *Key Success Factor*.

2. Profil Perusahaan

Nama	: PT. Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo
Alamat	: Jl. Sultan Agung No. 50, Magersari, Kecamatan Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61211
Telepon	: (031) 8921263
Situs Web	: www.posindonesia.co.id
Status Kepemilikan	: BUMN (Badan Usaha Milik Negara)
Jumlah Karyawan	: 50 Karyawan

3. Visi dan Misi

Visi : Menjadi raksasa logistik dari Timur.

Misi :
1) Menjadi aset yang berguna bagi bangsa dan negara
2) Menjadi tempat berkarya yang menyenangkan
3) Menjadi pilihan terbaik bagi para pelanggan
4) Senantiasa berjuang untuk memberi yang lebih baik bagi bangsa, negara, pelanggan, karyawan, masyarakat serta pemegang saham

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Logo Perusahaan

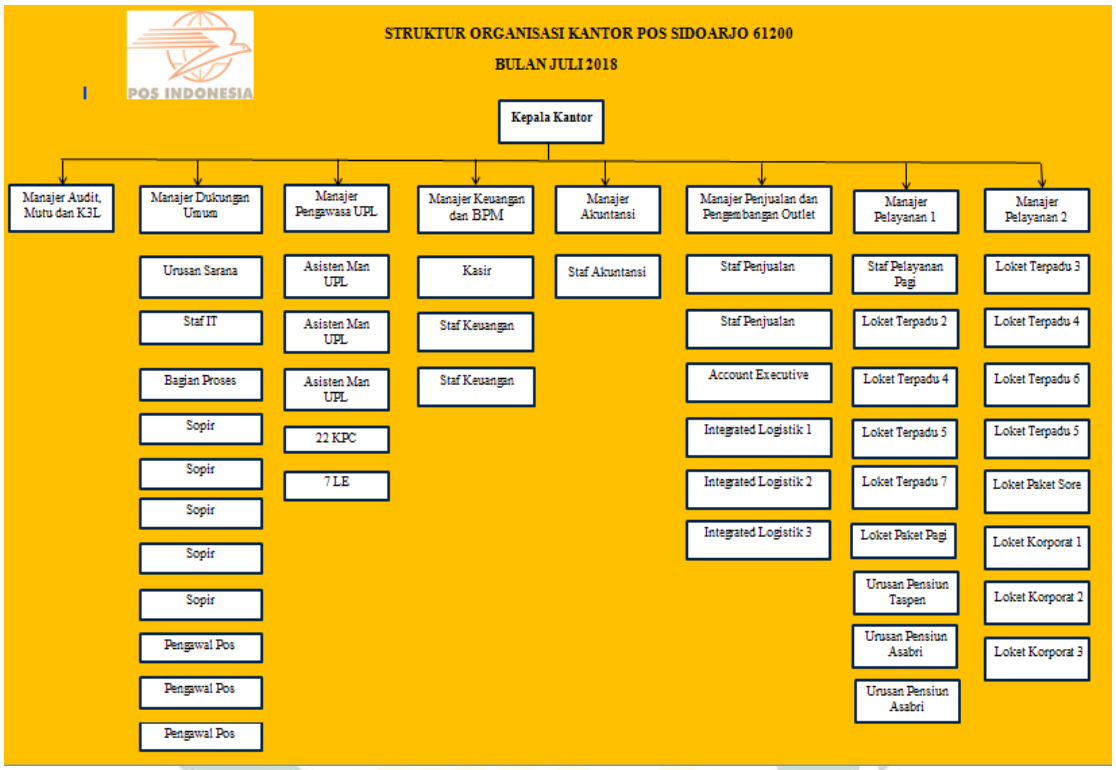
Gambar 4. 2 Logo PT. Pos Indonesia (Persero)

5. Struktur Organisasi

Struktur organisasi diperlukan sebagai bentuk tata kerja yang digunakan dalam pembagian tugas dalam suatu pekerjaan. Struktur organisasi Kantor Pos Sidoarjo 61200 dapat disajikan dalam gambar berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Gambar 4. 3 Struktur Organisasi Kantor Pos Sidoarjo 61200



Sumber: PT. Pos Indonesia UPT Sidoarjo

6. Bidang Pekerjaan dan Deskripsi Tugas

Dalam suatu pekerjaan memiliki deskripsi tugas masing-masing yang telah direncanakan sesuai dengan bobot yang diterima oleh karyawan. Dengan adanya deskripsi tugas atau bisa disebut dengan Jobdish ini akan memudahkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya, sebab ia dapat mengetahui apa yang harus diselesaikan dan batas apa yang tidak boleh dilewatinya yang bukan merupakan tugasnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4. 1 Deskripsi Tugas Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero)

No.	Bidang Pekerjaan	Deskripsi Tugas
1.	Pelayanan	a. Melaksanakan dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan collecting yang dilakukan Loket teroadu dan pensiun. b. Memantau penerapan standar pelayanan PASTI di loket pelayanan. c. Melayani kebutuhan loket layanan terpadu untuk kelancaran pelaksanaan layanan bisnis pos.
2.	Pengawasan Pelayanan Luar dan Agen (PPLA)	a. Bertanggung jawab terhadap aktivasi dan tutupan layanan pos KPC dan LE. b. Melayani amprah BPM permintaan dari KPC, LE maupun Agen pos. c. Bertanggung jawab administrasi laporan keuangan N2, KPC, LE (termasuk N2 online) dan administrasi keagenan pos.
3.	SDM dan Sarana	a. Memastikan seluruh rangkaian pproses pengajuan biaya SDM sesuai SOP. b. Memastikan pelaksanaan urusan pelayanan kepegawaian dan pensiunan pegawai dengan baik. c. Tertib administrasi kepegawaian dan laporan PPh ps 21. d. Mengawasi sarana prasarana, peralatan dan bangunan serta urusan kantor.
4.	Akuntansi	a. Bertanggung jawab atas laporan keuangan, laporan laba rugi seluruh Kantor Pos Sidoarjo (KPRK dan KPC). b. Membukukan laporan keuangan harian dan bulanan serta rekonsiliasi dengan bagian keuangan dan SAP.
5.	Keuangan	a. Melakasanakan dan mengendalikan pengelolaan keuangan kas kantor. b. Melakasanakan pengelolaan BPM (prangko, benda filateli, benda materai dan benda pihak ketiga lainnya). c. Bertanggung jawab atas laporan keuangan kas, aplikasi SAP dan laporan perpajakan dengan aplikasi SIP.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6.	Penjualan	a. Bertanggung jawab terhadap promosi produk PT. POS Indonesia (persero) dan tanggap terhadap perkembangan pangsa pasar yang ada. b. Melakukan pembuatan data base pelanggan yang telah diikat dengan PKS serta data pesaing yang ada dan membuat surat penawaran atau perjanjian kerjasama dengan calon mitra. c. Menjembatani pelanggan dengan manajemen jika ada keluhan tentang layanan pos. d. Bertanggung jawab atas laporan piutang pelanggan dan laporan penjualan.
7.	Transportasi dan Proses	a. Bertanggung jawab untuk pick up kiriman dan remise kepada seluruh kantor cabang. b. Distribusi kiriman dari loket ntuk di kirim ke kantor Processing Center Surabaya di Juanda. c. Bertanggung jawab terhadap pengawasan layanan entri korporat. d. Bertanggung jawab terhadap proses integrated logistic.
8.	Solusi IT	a. Bertanggung jawab untuk melakukan perbaikan dan memastikan seluruh hardware/software pada komputer dapat bekerja secara optimal. b. Meningkatkan sistem kerja IT pada perusahaan. c. Bertanggung jawab terhadap kelancaran jaringan dan perangkat modem serta aplikasi untuk operasional perusahaan.
9.	Audit dan Manajemen Resiko	a. Melakukan pemeriksaan periodik (KPRK, KPC, Agen). b. Melakukan pemeriksaan eksploitasi. c. Memeriksa dan mengawasi seluruh bagian perusahaan sesuai SOP.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

7. Pelayanan Kantor Pos Sidoarjo

Pelayanan produk Pos Sidoarjo sebagai berikut:

a. Layanan Jasa Kurir

Merupakan layanan jasa pengiriman surat dan paket aplikasi Ipos, baik untuk pelanggan ritel maupun korporat. Lini produk surat dan paket PT. Pos Indonesia (Persero) sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Lini Produk PT. Pos Indonesia (Persero)

No.	Himpunan Produk	Kategori	Lini Produk	Keterangan
1.	Surat dan Paket Domestik	Prioritas	Pos Express	Layanan pengiriman surat dan paket dengan standar waktu penyampaian maksismum H+1 dalam jaringan nasional terbatas.
		Standar	Pos Kilat Khusus	Layanan pengiriman surat dan paket dengan standar waktu penyampaian maksimum dalam jaringan H+ 9 dalam jaringan nasional terbatas.
			Pos Biasa	Layanan pengiriman surat, kartu pos, sekogram dan paket biasa dengan standar waktu penyampaian maksimum H+14 dalam jaringan nasional terbatas.
2.	Surat dan Paket Internasional	Prioritas	Express Mail Service	Layanan pengiriman surat dan paket dengan standar waktu penyampaian maskimum H+5 dalam jaringan internasional terbatas.
		Standar	Pos Cepat Internasional	Layanan pengiriman surat dan paket dengan standar waktu Penyampaian maksimum H+12 dalam jaringan internasional

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

				terbatas.
			Pos Biasa Internasional	Layanan pengiriman surat, kartu pos, sekogram dan paket biasa dengan standar waktu penyampaian maksimum H+90 dalam jaringan internasional terbatas.

b. Layanan Jasa Keuangan

Tabel 4. 3 Layanan Jasa Keuangan

No.	Layanan	Keterangan
1.	Pospay	Layanan pembayaran seluruh tagihan dan angsuran. Pembayaran tagihan melalui Paypos sangat memudahkan karena menganut Sistem Online Payment Point (SOPP).
2.	Wasel Pos	Layanan pengiriman dan penerimaan uang yang memberikan solusi terhadap kecepatan, ketepatan dan keamanan kiriman uang Anda, secara domestik (nasional) maupun luar negeri (internasional).
3.	Giro Pos	Sebagai sarana transaksi antar rekening (baik dari satu rekening ke satu rekening maupun ke banyak rekening lainnya) dan setoran tunai ke dalam rekening. Pengambilan uang tunai dengan Cekpos dan atau Slip Penarikan.
4.	Fund Distribution	Layanan penyaluran dana masyarakat (many to one) melalui account to cash atau account to account. Bisa dimanfaatkan untuk Payroll. Layanan ini meliputi pembayaran pensiun pegawai PNS dan ABRI, penyaluran dan program-program pemerintah/lembaga dengan mitra kerja kementrian/lembaga pemerintah/perusahaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5.	Bank Channeling	Layanan perbankan di kantor pos berupa tabungan (saving) yangmerupakan layanan simpan oleh Bank BTN, di mana pos berperan dalam kegiatan di Front Ofiice (tabungan e-batarapos). Layanan kredit, merupakan penyaluran kredit untuk pensiunan oleh Mitra Kredit Pensiun (Bank dan Koperasi).

c. Layanan Ritel

Layanan ritel pada PT. Pos Indonesia diantaranya produk BPM (Benda Pos dan Materai) diantaranya Prangko filateli, benda materai dan benda pihak ketiga lainnya. PT. Pos Indonesia memiliki tugas pengelolaan dan penjualan benda materai yang merupakan produk dari kementerian keuangan dirjen pajak. Selain itu, layanan ritel lainnya adalah layanan penjualan emas antam, PT. Pos Indonesia berkerja sama dengan PT. Antam memberikan fasilitas penjualan, pembayaran dan distribusi produk emas logam mulia mulai dari 0,5 gram sampai 50 gram melalui kantor pos.

d. Layanan Integrasi Logistik

PT. Pos indonesia (persero) ditunjuk oleh pemerintah menjadi Platform Logistik Nasional, karena memiliki jaringan yang luas dan terbesar di seluruh Indonesia. Fitur produk: *Customize / Tailor Made* sesuai dengan SLA yang diminta oleh pelanggan. Ragam layanan berupa *transporting, warehousing, freight forwading*, distribusi barang dan *suplly chain management*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo. Terdapat 50 responden yang merupakan karyawan tetap di Kantor Pos Sidoarjo yang digunakan sebagai objek penelitian ini dengan karakteristik responden yang didapatkan melalui daftar pertanyaan yang telah dibuat oleh peneliti yang meliputi tentang usia, jenis kelamin, pendidikan, jabatan, masa kerja dan kompensasinya di Kantor Pos Sidoarjo. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin Responden

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	25	50%
Perempuan	25	50%
Jumlah	**50**	**100%**

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang (50%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang (50%). Hal ini menunjukkan bahwa hasil persentase karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin memiliki persentase sama dengan 50% untuk laki-laki dan perempuan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Usia Responden

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
<20	-	-
21 – 30	32	64%
31– 40	9	18%
>40	9	18%
Jumlah	**50**	**100%**

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Tabel di atas menunjukkan bahwa ukuran karakteristik responden berdasarkan usia kurang dari 20 tahun tidak ada, responden yang berusia 21 – 30 tahun sebanyak 32 orang (64%), responden yang berusia 31 – 40 tahun sebanyak 9 orang (18%), dan responden yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 9 orang (18%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia antara 21 – 30 tahun sebanyak 32 orang (64%).

3. Jabatan Responden

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jabatan disajikan pada tabel di bawah ini:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
Manajer	8	16%
Staf	42	84%
Jumlah	**50**	**100%**

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Tabel di atas menunjukkan bahwa ukuran karakteristik responden jabatan dengan tingkat manajer sebanyak 8 responden dengan persentase 16%, sedangkan untuk responden dengan tingkatan staf sebanyak 42 responden dengan persentase 84%.

4. Masa Kerja Responden

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan masa kerja disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 – 2 Tahun	25	50%
3 – 4 Tahun	10	20%
5 – 6 Tahun	3	6%
>6 Tahun	12	24%
Jumlah	**50**	**100%**

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Tabel di atas menunjukkan bahwa ukuran karakteristik responden berdasarkan responden dengan masa kerja dari 1 – 2 tahun sebanyak 25 orang (50%), responden dengan masa kerja 3 – 4 tahun sebanyak 10 orang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(20%), responden dengan masa kerja 5 – 6 tahun sebanyak 3 orang (6%), dan responden dengan masa kerja lebih dari 6 tahun sebanyak 12 orang (24%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karateristik responden berdasarkan masa kerja yaitu antara 1 – 2 tahun yakni sebanyak 25 orang (50%).

5. Kompensasi Responden

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan kompensai disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Kompensasi

Kompensasi	Frekuensi	Persentase (%)
<Rp. 1.000.000	5	10%
Rp. 1.000.000 – RP. 2.000.000	-	-
Rp. 3.000.000 – Rp. 4.000.000	34	68%
Rp. 5.000.000 – Rp. 6.000.000	9	18%
>Rp. 6.000.000	2	4%
Jumlah	**50**	**100%**

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Tabel di atas menunjukkan bahwa karateristik responden berdasarkan kompensasi yang diterima yaitu kurang dari Rp. 1.000.000 sebanyak 5 orang (10%), responden dengan kompensasi Rp. 1.000.000 – RP. 2.000.000 tidak ada, responden dengan kompensasi Rp. 3.000.000 – Rp. 4.000.000 sebanyak 34 orang (68%), responden dengan kompensasi Rp. 5.000.000 – Rp. 6.000.000 sebanyak 9 orang, dan responden dengan kompensasi lebih dari Rp. 6.000.000 sebanyak 2 orang (4%). Dapat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

disimpulkan bahwa mayoritas karateristik responden berdasarkan kompensasi antara Rp. 3.000.000 – Rp. 4.000.000 sebanyak 34 orang (68%).

C. Analisis Data

1. Hasil Data Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menilai korelasi antar butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel, dikatakan valid apabila terdapat korelasi yang positif. Dengan nilai korelasi r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} bisa dikatakan butir pertanyaan tersebut valid, apabila sebalikanya r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka pertanyaan tersebut tidak valid dengan taraf signifikansi sebesar 5% (0,05). Diperoleh dengan rumus r_{tabel}

df = (N – 2)

= (50 – 2)

= 48

Jadi, pada penelitian ini r_{tabel} yaitu 0,2787. Berikut hasil perhitungan uji validitas pada masing-masing variabel:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Validitas Disiplin Kerja (X)

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)

No.	Item	Taraf kesalahan	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
1.	X1.1	0,05	0,2787	0,597	Valid
2.	X1.2	0,05	0,2787	0,597	Valid
3.	X1.3	0,05	0,2787	0,490	Valid
4.	X1.4	0,05	0,2787	0,512	Valid
5.	X1.5	0,05	0,2787	0,719	Valid
6.	X1.6	0,05	0,2787	0,738	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data primer

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel disiplin kerja memiliki kriteria valid berdasarkan kriteria r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel.}$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pertanyaan adalah valid dimana mampu untuk mengukur variabel disiplin kerja.

2) Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Item	Taraf Kesalahan	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
1.	Y1.1	0,05	0,2787	0,598	Valid
2.	Y1.2	0,05	0,2787	0,329	Valid
3.	Y1.3	0,05	0,2787	0,481	Valid
4.	Y1.4	0,05	0,2787	0,598	Valid
5.	Y1.5	0,05	0,2787	0,657	Valid
6.	Y1.6	0,05	0,2787	0,679	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

7.	Y1.7	0,05	0,2787	0,660	Valid
8.	Y1.8	0,05	0,2787	0,712	Valid
9.	Y1.9	0,05	0,2787	0,561	Valid
10.	Y1.10	0,05	0,2787	0,675	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data primer

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel kinerja karyawan memiliki kriteria valid berdasarkan kriteria r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel.}$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pertanyaan adalah valid dimana mampu untuk mengukur variabel kinerja karyawan.

3) Validitas Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)

No.	Item	Taraf Kesalahan	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
1.	Z1.1	0,05	0,2787	0,520	Valid
2.	Z1.2	0,05	0,2787	0,411	Valid
3.	Z1.3	0,05	0,2787	0,756	Valid
4.	Z1.4	0,05	0,2787	0,673	Valid
5.	Z1.5	0,05	0,2787	0,285	Valid
6.	Z1.6	0,05	0,2787	0,615	Valid
7.	Z1.7	0,05	0,2787	0,568	Valid
8.	Z1.8	0,05	0,2787	0,594	Valid
9.	Z1.9	0,05	0,2787	0,549	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data primer

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel kepuasan kerja memiliki kriteria valid berdasarkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kriteria r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel.}$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pertanyaan adalah valid dimana mampu untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

b. Uji Reliabilitas

Instrumen kuesioner dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan pengukuran dengan uji statistik *Croanbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Croanbach Alpha* lebih dari 0,60. Dimana instrumen dikatakan reliabel jika r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel}, begitupula sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil daripada r_{tabel} maka dikatakan bahwa instrumen tidak reliabel. Hasil perhitungan uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai r Alpha	*Croanbach Alpha*	Keterangan
1.	Disiplin Kerja (X)	0,677	0,60	Reliabel
2.	Kinerja Karyawan (Y)	0,791	0,60	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja (Z)	0,701	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan data primer

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel semua, karena mempunyai *Croanbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan oleh variabel

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

disiplin kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja semuanya dikatakan dapat dipercaya sebagai alat ukur suatu variabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 13 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.39308973
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.063
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.563
Asymp. Sig. (2-tailed)		.909

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas pada penilitian ini yakni apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual berdistribusi normal. Begitupula sebaliknya, apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Berdasarkan output pengolahan data di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,909 lebih besar dar 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14 Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	0,957	1,045
Kepuasan Kerja	0,957	1,045

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan hasil uji multikoliniearitas di atas menunjukkan bahwa nilai tolerance disiplin kerja 0,957 dan nilai VIF 1,045. Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja nilai tolerance 0,957 dan nilai VIF 1,045. Dasar dari pengambilan keputusan uji multikoliniearitas yaitu dimana nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,00 maka tidak terjadi multikoliniearitas. Begitupula sebaliknya, apabila nilai tolerance kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10,00 maka terjadi multikoliniearitas. Hasil output tersebut terlihat bahwa nilai tolerance disiplin kerja dan kepuasan kerja lebih besar daripada 0,10 dan nilai VIF nya lebih kecil dari 10,00 maka dipastikan tidak terjadi multikoliniearitas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 15 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.234	4.196		-.056	.956
	Disiplin Kerja	.203	.127	.232	1.600	.116
	Kepuasan Kerja	-.062	.088	-.102	-.706	.483

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan output di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi disiplin kerja (X) Sebesar 0,116 yang berarti tidak terjadi atau bebas dari heteroskedastisitas, dan nilai signifikansi kepuasan kerja (Z) sebesar 0,483 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Dimana pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas ini menggunakan uji Glejer dimana nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan begitupula sebaliknya apabila signifikansi kurang dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji T-test (Parsial)

Pengujian dalam hipotesis pertama (H1) yaitu menggunakan analisis regresi linier sederhana dimana menggunakan persamaan, yaitu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Y = a + bX dengan bantuan program SPSS. Dalam hipotesis pertama penelitian ini mempunyai dugaan yaitu:

H1 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H0 : Tidak Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan:

H1 diterima apabila nilai signifikansi < 0,05 atau t hitung > dari t tabel

H1 ditolak apabila nilai signifikansi > 0,05 atau t hitung < dari t tabel

Tabel 4. 16 Hasil Regresi Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.115	5.826		3.453	.001
	Disiplin Kerja	.834	.222	.477	3.757	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Model regresi sederhana dari output di atas dengan variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan dan variabel (X) disiplin kerja adalah sebagai berikut

Y = a + bX + e

Y = 20.115 + 0,834X + e

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hasil di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Konstanta sebesar 20.115

   Apabila variabel disiplin kerja tetap dan tidak berubah maka kinerja karyawan bernilai positif.

2) Koefisien regresi disiplin kerja (X) sebesar 0,834

   Nilai positif tersebut menunjukkan bahwa jika ada peningkatan pada disiplin kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas nilai signifikansi dari tabel *Coefficients* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Nilai t: diketahui nilai t_{hitung} sebesar 3,757 > t_{tabel} 2.010, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

b. Koefisien Determinasi

Tabel 4. 17 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.477[a]	.227	.211	3.51101

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Dari hasil data di atas, diketahui nilai R Square sebesar 0,227 yang artinya bahwa persentase atau sumbangan variabel disiplin kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memiliki nilai sebesar 22,7% terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 77,3% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Path Analysis (Analisis Jalur)

Tabel 4. 18 Hasil Uji Analisis Jalur I

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.918	5.327		5.616	.000
	Disiplin Kerja	.297	.203	.207	1.462	.150

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa *Standardized Coefficients* beta sebesar 0,207, yang artinya bahwa hubungan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah 0,207. Nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja (X) sebesar 0,150 lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Regresi model I adalah variabel disiplin kerja (X) memiliki hubungan positif yang berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan (Z) akan tetapi tidak berpegaruh signifikan karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Sehingga diperoleh persamaan regresi model I yaitu:

Y = b1 + aDisiplin Kerja + e

Berdasarkan hasil analisis jalur yang telah dilakukan pada tabel *Unstandardized Coefficients* diperoleh persamaan 1 sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Y = 29,918 + 0,297 + e

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Konstanta sebesar 29,918

   Apabila variabel disiplin kerja tetap dan tidak beubah makakepuasan bernilai positif.

2) Koefisien regresi disiplin kerja (X) sebesar 0,297

   Nilai positif tersebut menunjukkan bahwa ada peningkatan disiplin kerja maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4. 19 Hasil Koefisien Determinasi Analisis Jalur I

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.207[a]	.043	.023	3.21077

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

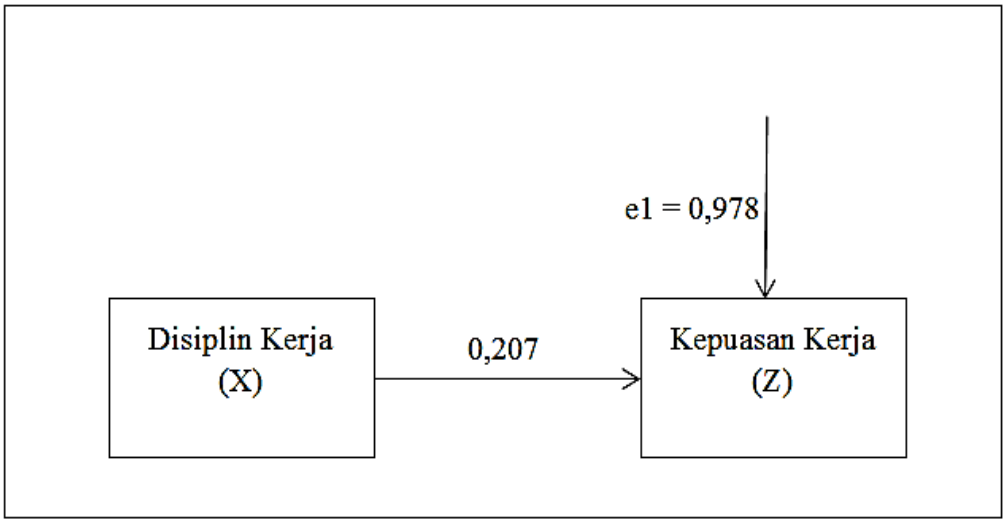
Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan nilai R Square yang terdapat pada tabel di atas adalah sebesar 0,043, yang menunjukkan bahwa persentase variabel disiplin kerja terhadap variabel kepuasan kerja memiliki nilai 4,3%. Sementara sisanya 95,7% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak ada dlaam enilitian ini. Sementara itu untuk nilai e1 dapat dicari dengan menggunakan rumus e1 = √(1 – 0,043) = 0,978.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dengan demikian diperoleh diagram jalur model satu sebagai berikut:

Gambar 4. 4 Analisis Jalur I



Tabel 4. 20 Hasil Analisis Jalur 2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.053	7.400		1.764	.084
	Disiplin Kerja	.764	.224	.437	3.412	.001
	Kepuasan Kerja	.236	.156	.194	1.515	.136

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan output analisis jalur pada tabel di atas menunjukkan bahwa *Standardized Coefficients* beta, variabel disiplin kerja sebesar 0,437 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,194. Sedangkan nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X) = 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan kepuasan kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(Z) = 0,136 lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) melalui kepuasan kerja (Z) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. 21 Hasil Koefisien Determinasi Analisis Jalur 2

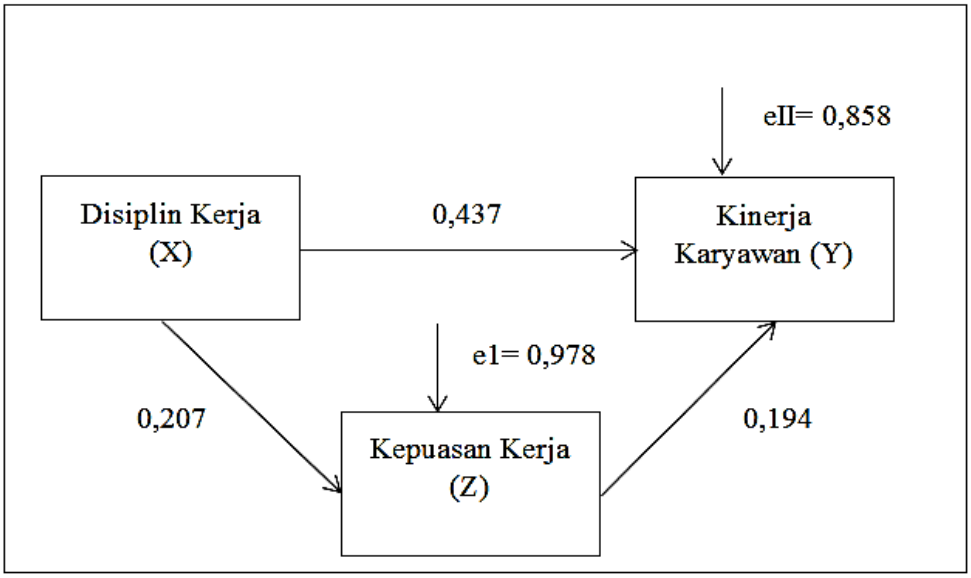
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.513[a]	.263	.232	3.46453

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

Berdasarkan R *square* yang ada pada model *summary* adalah sebesar 0,263 dapat disimpulkan bahwa sumbangan X dan Z terhadap Y adalah sebesar 26,3% sementara sisanya 73,7% merupakan kontribusi dari variabel yang lain atau variabel yang tidak ada didalam penelitian ini. Sementara itu untuk nilai e2 dapat dicari dengan rumus e2 =√(1-0,263)= 0,858. Dengan demikian diperoleh diagram alur jalur model dua sebagai berikut:

Gambar 4. 5 Analisis Jalur 2



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hipotesis 2

H2 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

H0 : Tidak Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Dari data di atas dapat diketahui bahwa pengaruh langsung yang diberikan variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,437. Sedangkan pengaruh tidak langsung disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) yang memiliki nilai 0,207 x 0,194 = 0,040. Dari perhitungan pengaruh keseluruhan yang diberikan variabel disiplin kerja (X) terhadap vaiabel kinerja karyawan (Y) merupakan pengaruh langsung yang ditambah dengan pengaruh tidak langsung, menjadi 0,437 + 0,040 = 0,477. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan bukan sebagai variabel mediasi.

Menurut Sugiyono (2016:39), Variabel Intervening merupakan variabel yang dapat mempengaruhi hubungan diantara dua variabel, yaitu hubungan variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungsn yang tidak langsung. Variabel intervening atau mediasi biasa disebut dengan variabel penyela atau antara yang berada diantara variabel independen dan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mempengaruhi melalui variabel mediasi mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen.[68]

Berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,437 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,040 yang artinya nilai langsung lebih besar dari pada nilai pengaruh tidak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja bukan sebagai variabel mediasi, yang artinya disiplin kerja melalui kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

[68] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2015. Hlm 39

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V
PEMBAHASAN

Penelitian ini memiliki fokus penelitian pada tiga variabel, yaitu variabel disiplin kerja (X) sebagai variabel independen, kinerja karyawan (Y) sebagai variabel depende dan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi atau intervening. Pada penelitian dilakukan pembahasan masing-masing tujuan dijelaskan sebagai berikut:

A. Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa H1 diterima dengan hipotesis yang berupa disiplin kerja secara langsung memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo. Dapat dibuktikan dengan nilai koefisien disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,834 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Sementara nilai t_{hitung} sebesar 3,757 lebih besar dari t_{tabel} yang sebesar 2,010. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima (H1 diterima dan H0 ditolak).

Dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo terbentuk dikarenakan disiplin kerja yang baik dari para karyawan. Disiplin yang baik akan mempermudah untuk mencapai tujuan perusahaan, sedangkan dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

disiplin yang buruk atau merosot akan menjadi penghambat dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

PT. Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo memiliki peraturan-peraturan yang berlaku untuk dijalankan bersama oleh setiap orang yang berada pada ruang lingkup perusahaan. Adanya peraturan ini tercipta dikarenakan agar jalannya sebuah organisasi atau perusahaan dapat terstruktur dan tidak terjadi atau dapat meminimalisir sebuah masalah, untuk menjamin keseimbangan antara hak dan kewajiban para karyawan, menciptakan hubungan harmonis antar sesama yang bernaung di satu perusahaan serta agar dapat memajukan dan menjamin kelangsungan perusahaan.

Apabila setiap karyawan 'mematuhi semua peraturan perusahaan', maka dapat menciptakan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. PT. Pos Indonesia memiliki peraturan tata tertib dan disiplin kerja karyawan yang diberlakukan untuk semua karyawan, dari pemimpin yang tertinggi maupun karyawan biasa. Dalam peraturan tersebut telah tertuang maksud dan tujuan penyelenggaraan peraturan disiplin, asas atau prinsip disiplin, jenis pelanggaran dan hukumannya, serta penjelasan lengkap tentang jenis tahap-tahap hukuman yang diberikan. Dengan adanya peraturan tertulis tersebut diharap karyawan dapat mematuhi semua peraturan tersebut, demi terbentuknnya kedisiplinan dan kesejahteraan bersama yang mana dapat pula untuk menunjang kinerja agar menjadi lebih baik.

PT. Pos Indonesia merupakan perusahaan jasa logistik yang berhubungan dengan kegiatan kiriman barang atau paket, yang dituntut untuk selalu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memperhatikan ketepatan waktu dalam proses pengiriman barang. Waktu disini merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan, dengan adanya ketepatan waktu pemrosesan dan pengiriman yang dimiliki dapat membuat konsumen merasa puas, sehingga mereka akan datang lagi untuk mempercayakan pengiriman pada kantor pos. Hal ini yang membuat perusahaan berkualitasa dan mampu bersaing untuk menguasai pangsa pasar. Dengan waktu bekerja yang diberikan perusahaan, diharapkan dapat digunakan secara efektif oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan, dengan begitu standarisasi yang telah dibentuk akan dapat dicapai dengan mudah. Apabila dilihat dari 'efektifitas waktu' bekerja pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo sudah melakukannya dengan baik, seperti pemrosesan paket, penjemputan paket dan pengiriman paket secara tepat dan cepat.

Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo 'memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas yang diberikan'. Tanggung jawab secara penuh sudah menjadi kewajiban karyawan yang telah terikat perjanjian dengan perusahaan. Apabila karyawan tidak bertanggung jawab, maka ada akibat buruk yang ditimbulkan serta pihak lain yang dirugikan. Oleh karena itu, dibentuk rasa kepemilikan akan perusahaan pada setiap karyawan agar dalam diri mereka tertanam rasa cinta dalam setiap pekerjaan mereka. Dengan begitu, karyawan merasa bertanggung jawab karena mereka menyadari akibat baik dan buruknya perbuatannya itu, dan mereka pula menyadari bahwa pihak perusahaan memerlukan pengabdian atau pengorbanannya. Sehingga

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menciptakan karyawan yang memiliki sikap patuh terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan. Apabila karyawan pos melakukan kesalahan dalam pekerjaannya, mereka bersedia memperbaiki kesalahan tersebut dengan sebaik-baiknya, mereka juga bersedia lembur hanya untuk menyelesaikan target yang diberikan meskipun tanpa ada uang lembur. Hal tersebut mencerminkan bahwa karyawan pos memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaan mereka.

Disiplin kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo dapat pula dilihat dari 'tingkat absensi' melalui frekuensi kehadiran karyawan dalam bekerja. Pada intensitas kehadiran setiap karyawan Pos yang berhubungan dengan kewajiban dan tangung jawab karyawan, mereka dituntut untuk berdedikasi penuh terhadap pekerjaan mereka serta selalu disiplin terhadap jam kerja yang telah ditetapkan. Dari hal tersebut tingkat absensi karyawan pos cenderung rendah, yang mana ditunjukkan dengan jumlah total ketidakhadiran pada setiap bulannya. Dengan tingkat absensi yang rendah dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, sehingga akan berdampak buruk pula pada karyawan. Dalam hal ini, diharapkan disiplin karyawan dengan intensitas kehadiran yang tinggi, semakin tinggi tingkat kehadiran maka semakin menunjang kinerja karyawan dan perusahaan.

Kinerja merupakan tujuan utama yang diupayakan oleh perusahaan, dimana kinerja merupakan suatu hasil atau tingkat keberhasilan suatu tujuan secara keseluruhan dalam periode tertentu. Hal tersebut bisa didapatkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sesuai yang diharapkan perusahaan dengan kemajuan kinerja karyawan yang diberikan, maka dapat dipastikan perusahaan akan meraih keberhasilan atau keuntungan tersendiri. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu disiplin kerja yang merupakan aspek utama dalam penelitian ini. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan pada sebuah perusahaan, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin tinggi, begitupula sebaliknya apabila disiplin kerja karyawan menurun maka kinerja karyawan pun juga iikut menurun.

Berdasarkan dari hasil analisis hipotesis satu bahwa disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh Gadis Prahesti Megawati (2017: Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air/ PSDA) dan Hermansyah dan Sri Indarti (2015: Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan PT. Peputra supra jaya Pekanbaru) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara tidak langsung tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil yang menyatakan H0 diterima

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang dapat dilihat dari tabel koefisien persamaan kedua variabel disiplin kerja dengan nilai 0,764 yang nilai signifikansinya 0,001 dan untuk variabel kepuasan kerja bernilai sebesar 0,236 yang nilai signifikansinya 0,136. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara tidak langsung tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (H2 ditolak dan H0 diterima).

Menurut Tony Wijaya suatu variabel bisa dikatakan sebagai variabel intervening jika nilai hubungan tidak langsung lebih besar dari hubungan langsung.[69] Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,437 sedangkan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,040 yang artinya bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dari pada nilai pengaruh tidak langsung, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan sebagai variabel mediasi. Maka secara tidak langsung variabel disiplin kerja (X) melalui variabel kepuasan kerja (Z) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Dari penjabaran di atas menjelaskan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, akan tetapi pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa penyebab disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja tidak

[69] Alfi Ainiyah, *Pengaruh Kualitas Pelayanan Jemput Paket Gratis Tehadap Loyalitas Konsumen dengan kepuasan sebagai Variabel Intervening(Studi pada PT Pos Indonesia (PERSERO) UPT Sidoarjo),*(Skripsi – Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya), *hlm 97*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terbukti. Dapat dikarenakan oleh faktor lain yang mempengaruhi, yang tidak diteliti pada penelitian ini. Salah satunya dari faktor kepemimpinan, yang mana pimpinan selalu melakukan pengawasan dan memberi semangat terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kinerja mereka dapat maksimal. Pemimpin diharapkan dapat berkomunikasi dengan baik pada karyawan, dikarenakan jika karyawan menghadapi permasalahan mereka akan melapor dan meminta solusi pada pimpinan mereka. Hal ini akan mempengaruhi bagaimana karyawan berinteraksi dan berkomunikasi dalam pekerjaannya. Apabila dari sikap pemimpin dapat diandalkan maka secara otomatis kinerja karyawan dapat dilakukan secara optimal.

Hasil penelitian ini ditemukan bahwa kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo terbentuk karena pengaruh secara langsung dari disiplin kerja, namun untuk kepuasan kerja secara tidak langsung tidak berpengaruh. Jadi, meskipun karyawan merasa puas akan pekerjaan mereka, tetapi kepuasan tersebut bukan sebagai penghubung antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat pula disebabkan oleh kurangnya rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya, semisal dari tidak dapat uang makan dan tambahan gaji meski harus lembur. Hal itu merupakan suatu kemungkinan yang dapat terjadi dengan kepuasan yang masih kurang dirasakan oleh karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh Muhammad Imam Baihaqi (2013: Pengaruh

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagi variabel moderating studi kasus pada dinas kehutanan kabupaten Kutai Timur, Kalimantan Timur) dan penelititan Satrio Pamungkas (2017: Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerka karyawan dengan kepuasan sebagai variabel intervening pada perusahaan "X" Yogyakarta) yang hasil penelitian mereka menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai dan bukan merupakan variabel moderating.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pembahsan analisis data melalui pembuktian hipotesis pada permasalahan yang diangkat mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima sedangkan untuk hipotesis kedua ditolak. Adapun kesimpulan dari penilitan ini adalah sebagai berikut:

1) Disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo. Hal ini telah dibuktikan dari hasil nilai signifikansi dari tabel *Coefficients* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sementara itu, Nilai t: diketahui nilai t_{hitung} sebesar 3,757 > t_{tabel} 2.010, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Jadi, semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo.
2) H2 ditolak dan H0 diterima, sehingga disiplin kerja secara tidak langsung tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo. Dibuktikan melalui analisis jalur dengan perolehan nilai pengaruh

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

langsung sebesar pengaruh langsung sebesar 0,437 sedangkan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,040, yang artinya bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dari pada nilai pengaruh tidak langsung, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan sebagai variabel mediasi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1) Bagi Instansi

Diharapkan pihak PT. Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo mampu menegakkan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan, dengan cara memantau kedisiplinan karyawan dalam bekerja, memberikan hukuman sesuai aturan yang berlaku saat karyawan melakukan kesalahan dan dapat membudayakann aturan disiplin sehingga karyawan merasa terbiasa dengan aturan dan tidak merasa tertekan. Sehingga akan terbentuk disiplin kerja yang baik dan berkelanjutan yang akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang semakin unggul kedepannya.

Meskipun hasil analisis dalam penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan secara tidak langsung tidak mempengaruhi hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo, namun alangkah baiknya pimpinan lebih memperhatikan tentang kepuasan kerja dan menjalin komunikasi dengan para karyawan sehingga terjalin hubungan yang baik diantaranya. Sehingga, karyawan dapat lebih

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terbuka atas permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja mereka yang mengakibatkan tidak puasnya karyawan akan pekerjaan. Dengan begitu, hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahannya dapat membentuk disiplin kerja yang baik dan menciptakan kepuasan kerja serta menigkatkan kinerja karyawan.

2) Penelitian Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan lebih dalam lagi dan dapat ditambah dengan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya kompensasi, inovasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja. Sehingga penelitian tentang faktor ini dapat berkembang menjadi lebih baik dan bemanfaat bagi siapapun yang membaca dan menjadikannya acuan penelitian. Peneliti selanjutnya juga dapt menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja karyawan, misalnya melalui observasi pada ojek penelitian dan wawancaramendalam kepada responden, sehingga informasi yang didaptkan lebih bervariasi dan akurat daripada angket yang sudah tersedia jawabannya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Afianto, I.D. & Utami, H.N. 2017.*"Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang)"*- Jurnal Administrasi Bisnis. Universitas Brawijaya

Ainiyah, Alfi, 2018. "*Pengaruh Kualitas Pelayanan Jemput Paket Gratis Tehadap Loyalitas Konsumen dengan kepuasan sebagai Variabel Intervening(Studi pada PT Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo)"*(Skripsi – Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya)

Baihaqi, Muhammad Imam. 2013. "*Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel (Studi kasus Pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur, Kalimantan Timur)"* Surakarta (Universitas Muhammadiyah Surakarta): Skripsi

Ghozali, Imam. 2005. "*Aplikasi Analisis Multivate dengan Program SPS".* Semarang: Badan Penerbit Undip

Gunawan, Imam. 2016. "*Pengantar Statistika Inferensial".* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Hasibuan, Malayu S.P. 2003. "*Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Bumi Aksara

_____ S.P. 2010. "*Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Bumi Aksara

_____ . 2013. "*Manajemen Sumber Daya Manusia".* Jakarta: PT. Bumi Aksara

Hermansyah & Indarti, Sri. 2015. "*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja karyawan PT. Peputra Supra Jaya Pekanbaru*" Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Universitas Riau

http://teorionline.wordpress.com/2010/01/30/analisis-jalur-path-analysis/amp/ (akses 04 Desember 2018 pukul 11.24)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

http://www.posindonesia.co.id/index.php/sejarah-pos/ (akses 09 Januari 2019 pukul 20:26)

http://qmc.binus.ac.id/2014/11/01/ujivaliditasdanujireliabilitas/ (akses 25 November 2018 pukul 14.18)

Iskandar. 2009. "*Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial".* Jakarta: Gaung Persada Press

Kadir. 2015. "*Statistika Terapan"* (Edisi Kedua). Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada

Kotler, P, Kevin L. 2009. "*Manajemen Pemasaran",* Jilid 1. Edisi ke 13. Jakarta: Erlangga

Luthans, Fred. 2006. "*Perilaku Organisasi"* (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI

Mangkunegara, Anwar P. 2013. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan"*. Bandung: PT. Rosda Karya

Mulyadi. 2015. "*Manajemen Sumber Daya Manusia".* Bogor: IN Media

Megawati, P. Gadis. 2017. *"Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Jawa Tengah dengan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening"* Universitas Dian Nuswantoro Semarang: Skripsi

Pamungkas, Satrio. 2017. "Pengaruh Displin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan 'X' Yogyakarta". Yogyakarta: UII- Skripsi

Prawironegoro, D, Dewi Utari. 2016. "*Manajemen SDM Abad 21"*. Jakarta: Mitra Wacana Media

Purnomo, Aan. 2014. "*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hyup Sung Indonesia Purbalingga"*. Yogyakarta (UNY): Skripsi

Rivai, Veithzal. 2004. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan",* Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sarwono, Jonathan. 2006. "*Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif"*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Saydam, Gouzali. 2005. "*Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro".* Jakarta: Djambaran

Siagian, Sondang P. 2013. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Bumi Aksara

Sondang P. Siagian. 2013, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. 2014. "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D"*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edy. 2014. "*Manajemen Sumber Daya Manusia"* (cetak ke enam). Jakarta: Pranada Media Group

Stephen, Robbins P. 2006. "*Perilaku Organisasi"* edisi kesepuluh, alih bahasa. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia

Syarif, Darman. 2015. "*Teori-teori Manajemen dan Organisasi*" diakses melalui http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2015/12/pengertian.html

Wijaya, Tony. 2009. "*Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*" Yogyakarta: Universitas Atma Jaya

Yuliardi, R. & Zuli N. 2017. "*Statistika Penelitian".* Yogyakarta: Innosain

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id