KORELASI ANTARA TINGKAT KEPUASAN KERJA DENGAN KEDISIPLINAN KARYAWAN PADA KOPERASI JASA KEUANGAN SYARIAH AMANAH UMMAH SURABAYA

SKRIPSI

Diajukan Kepada Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Sosial Dalam Bidang Manajemen Dakwah

PERPUSTAKAAN
IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA
No. KLAS K D-2010 019 MD
No. REG : D-2010/MD/019
ASAL BUKU :
TANGGAL :

Oleh :

Atik April Yuliana
NIM. B04206020

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
FAKULTAS DAKWAH
JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
2010

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh **Atik April Yuliana** ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan

Surabaya, 06 Juli 2010

Pembimbing,

Drs. H. A. Isa Anshori, M. Si
Nip. 195304211979031021

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi oleh Atik April Yuliana ini telah dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi

Surabaya, 21 Juli 2010
Mengesahkan Institut Agama Islam Sunan Ampel
Fakultas Dakwah

Dekan,

Dr. Aswadi, M.Ag
NIP. 196004121994031001

Ketua,

Drs. H. A. Isa Anshori, M. Si
Nip. 195304211979031021

Sekretaris,

A. Khairul Hakim, S. Ag, M. Si
Nip. 197512302003121001

Penguji I,

Drs. H. M. Sja'roni, M. Ag
Nip. 194508131967121001

Penguji II,

Drs. M. Taqwim Suji
Nip. 195104241979031005

ABSTRAK

Atik April Yuliana, NIM. B042006020, 2010. *Korelasi Antara Tingkat Kepuasan Kerja Dengan Kedisiplinan Karyawan Pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya*. Skripsi Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kedisiplinan Karyawan

Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah. Jadi kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan

Masalah yang diteliti yaitu 1). Adakah korelasi antara tingkat kepuasan kerja dengan kedisiplinan karyawan pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya dan 2). Jika ada, seberapa besar korelasi antara tingkat kepuasan kerja dengan kedisplinan karyawan pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara tingkat kepuasan kerja dengan kedisiplinan karyawan pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya dan Untuk mengetahui seberapa besar korelasi antar tingkat kepuasan kerja dengan kedisiplinan karyawan pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya.

Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yaitu mengukur data berupa angka–angka. Dengan terlaksanakannya penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa dengan menggunakan rumus korelasi product moment, di dapat rxy ditemukan sebesar 0,999 dan r_t sebesar 0,514 pada taraf signifikan 5%, sedangkan pada taraf signifikasi 1% sebesar 0,641. Karena rxy lebih besar dari pada r_t (0,999 > 0,514 dan 0,641) maka H_O ditolak dan H_I diterima, artinya bahwa ada hubungan secara signifikasikan antara kepuasan kerja dengan kedisiplinan 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

DAFTAR ISI

JUDULPENELITIAN (SAMPUL) i
PERSETUJUAN PEMBIMBING ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv
ABSTRAK v
PENGANTAR vi
DAFTAR ISI viii
DAFTAR TABEL x
DAFTAR GAMBAR xii

BAB 1 PENDAHULUAN
- A. Latar Belakang Masalah 1
- B. Rumusan Masalah 8
- C. Tujuan Penelitian 8
- D. Definisi Operasional 9
- E. Sistematika Pembahasan 10

BAB II KERANGKA TEORITIK
- A. Kajian Pustaka 13
  - 1. Kepuasan Kerja 13
  - 2. Kedisiplinan Karyawan 17
  - 3. Korelasi Kepuasan Kerja dengan Kedisiplinan Karyawan 21
- B. Kajian Teoritik 22
  - 1. Kepuasan Kerja 22
    - a. Teori Keadilan (*Equity Theory*) 24
    - b. Teori Diskrepansi (*Discrepansi Theory*) 25
    - c. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*) 27
    - d. Faktor – Faktor Timbulnya Kepuasan Kerja 28
  - 2. Kedisiplinan Karyawan 35
    - a. Teori Motivasi 36
    - b. Teori Penunjang 38
    - c. Faktor sekaligus Indikator 40
    - d. Jenis – Jenis Disiplin Kerja 43
    - e. Tipe – Tipe Disiplin Kerja 45
    - f. Prinsip – Prinsip Pendisiplinan 46
- C. Penelitian Terdahulu yang Relevan 47

BAB III METODE PENELITAIN
- A. Pendekatan dan Jenis Penelitian 51
- B. Obyek Penelitian 51
- C. Populasi dan Sampel 52
- D. Teknik Sampling 53
- E. Variabel dan Indokator Penelitian 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

F. Teknik Pengumpulan Data 55
G. Teknik Analisis Data 68

BAB 1V PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian 69
1. Sejarah KJKS Amanah Ummah Surabaya 69
2. Visi, Misi, dan Tujuan KJKS Amanah Ummah Suarabaya 71
3. Legalitas Perusahaan KJKS Amanah Ummah Surabaya 72
4. Letak Geografis KJKS Amanah Ummah Surabaya 73
5. Struktur Organisasi KJKS Amanah Ummah Surabaya 73
6. Susunan Pengawas, Pengurus, dan Pengelola KJKS Amanah Ummah Surabaya 75
7. Tugas dan Tanggung Jawab KJKS Amanah Ummah Surabaya 76
8. Fasilitas dan Layanan KJKS Amanah Ummah Surabaya 78
9. Inovasi Produk KJKS Amanah Ummah Surabaya 80
10. Jaringan Kantor KJKS Amanah Ummah Surabaya 81
B. Penyajian Data 82
C. Pengujian Hipotesis dan Analisis 92
1. Pengujian Data dalam bentuk perhitungan (Product Moment) 92
2. Pengujian Niali Koefisien Korelasi Product Moment 95
D. Pembahasan Hasil Penelitian 97

BAB V PENUTUP
A. Kesimpulan 101
B. Saran 102

DAFTAR PUSAKA
LAMPIRAN

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 menghadapi persaingan semakin ketat, sangat diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga mampu menghadapi persaingan dan perubahan. Lingkungan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia sangat menantang karena perubahan muncul sangat cepat dan memiliki masalah yang sangat luas.

Untuk bersaing pada era global sebuah perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang baik, khususnya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah kedisiplinan pada masing-masing posisi yang mereka pegang. Kedisiplinan pada semua perusahaan ditentukan oleh bagaimana sistem manajemennya karena sumber daya manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan kedisiplinannya.

Peningkatan kedisiplinan kerja merupakan pembaruan pandangan hidup dan kulturasi dengan sikap mental memuliakan kerja serta perluasan upaya untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan adalah sikap mental. Sikap mental itu termasuk didalamnya adalah kepuasan kerja. Apabila suatu karyawan tidak mempunyai kepuasan kerja dalam menjalankan tugasnya atau

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

menjadikan tugasnya menjadi sebuah beban, maka peningkatan kedisiplinan kerja karyawan tidak akan terpenuhi.[1]

Pengertian dari kedisiplinan adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan yang tertulis maupun tidak.[2]

Menurut WJS Purwodarminto dalam kamus bahasa Indonesia dijelaskan kedisiplinan adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu mentaati tata tertib.[3]

Dan ada yang mengatakan disiplin adalah suatu sikap dan kemauan mentaati berbagai peraturan pemerintah maupun perusahaan. Namun disiplin saja tanpa disertai oleh sikap inisiatif para peserta organisasi perusahaan, menyebabkan organisasi kekurangan energi dalam mencapai tujuan.[4]

Sedangkan menurut HM Anshori memberikan batasan sebagai berikut: Kedisiplinan adalah suatu sikap mental yang dengan kesadaran dan keinsyafan untuk membantu terhadap perintah-perintah dan larangan-larangan yang ada terhadap sesuai hal karena mengerti bentuk-bentuk tentang perintah dan larangan tersebut.[5]

Dari pengertian di atas dapat diartikan bahwa pengertian kedisiplinan kerja adalah sebagai suatu sikap atau tingkah laku dan perbuatan individu yang harus sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun

---

[1] Heidjrachman Ranupandojo, *Dasar-dasar Ekonomi Perusahaan* (Yogyakarta: AMPYKPM, 1990), h. 19
[2] Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1984), h. 118
[3] Poerwodarminto WJS, *Kamus Bahasa Indonesia* (Jakarta: Ghalia Pustaka, 1984), h. 254
[4] Suyadi Prawirosentono, *Kebijakan SDM, Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: BPFE, 1999), h. 31
[5] Hafi Anshori,HM, *Pengantar Umum Pendidikan* (Surabaya: Usaha Nasional, 1983), h. 66

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 tidak tertulis. Hal ini berarti bahwa, seseorang individu dengan lingkungan dimana dia berada menentukan keduanya secara langsung.[6]

Kepuasan kerja karyawan sangat penting terhadap kedisiplinan dan kelangsungan kinerja suatu perusahaan. Sehingga penting bagi suatu organisasi perusahaan untuk turut memperhatikan usaha-usaha peningkatan gairah kerja karyawan agar mereka merasa senang dalam bekerja di perusahaan tersebut. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan sebaliknya.[7]

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya baik kepentingan individu atau kepentingan golongan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena yang merasakan puas atau tidak puas itupun masing-masing individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan bagaimana individu tersebut memberikan penilaian tentang kepuasan untuk dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu yang tentu saja memiliki perbedaan sifat dan kebutuhan.

---

[6] Poerwodarminto WJS, *Kamus Bahasa Indonesia* (Jakarta: Ghalia Pustaka, 1984), h. 254

[7] Agus Otsuka, *Pengaruh Faktor-faktor Karasteritik Individual terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan*, Buletin Studi Ekonomi, Volume 12(http://agusotsuka.wordpress.com)

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

Semakin banyak faktor-faktor dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan tersebut, maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya apabila faktor-faktor dalam pekerjaan semakin berkurang tingkat kepuasan yang dirasakan. Hal ini mempengaruhi dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja dimaksudkan keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa karyawan yang bersangkutan.

Pada prinsipnya kepuasan kerja muncul karena adanya semangat kerja dan gairah kerja menurun itu disebabkan karena adanya perasaan tidak puas dalam bekerja dan jika hal itu terja di, maka akan menurun kedisiplinan. Demikian dengan sebaliknya jika seorang bekerja atau karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan menimbulkan semangat bergairah dalam bekerja. Dengan demikian akan terjadi peningkatan kedisiplinan. Dan apabila terjadi penurunan kedisiplinan dara waktu kewaktu dalam suatu perusahaan berarti pula menunjukkan adanya penurunan kepuasan kerja dan semangat kerja.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan seseorang yang berasal dari perbandingan antara kesannya terhadap pekerjaannya dan harapan-harapannya. Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi dan selanjutnya akan mengakibatkan frustasi, semangat

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

kerja rendah, cepat lelah dan bosan, stres, emosi tidak stabil dan yang lebih fatal tidak akan mampu untuk meningkatkan kedisiplinan bagi perusahaan. .[8]

Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah yang berada di surabaya dengan lokasi yang sangat strategis, tempat berdekatan dengan pasar dan bank BRI dan Koperasi Konvensional yang letaknya di Jl. Karah Agung no.42 B Surabaya merupakan tempat yang strategis dan mudah di jangkau oleh masyarakat yang merupakan lembaga keuangan yang menerapkan prinsip-prinsip islami dalam operasional. Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah ini bertujuan untuk menunjang pengembangan usaha produktif, yang bergerak dibidang pembiayaan dan investasi dan tabungan simpan pinjam bagi kalangan masyarakat atas, menengah dan bawah.

Dengan hadirnya Kepmen K.UKM No. 91 Tahun 2004, maka yang menjadi tujuan pengembangan KSPS, KJKS, dan UJKS yang merupakan wadah BMT, harus diarahkan pada peningkatan program pemberdayaan ekonomi, khususnya di kalangan usaha mikro, kecil, menengah dan koperasi melalui sistem syariah, pemberian dorongan bagi kehidupan ekonomi syariah dalam kegiatan usaha mikro, kecil, dan menengah khususnya dan ekonomi Indonesia pada umumnya dan peningkatan semangat dan peran serta anggota masyarakat dalam kegiatan Koperasi Jasa Keuangan Syariah.

Untuk lebih jelas tentang ruang lingkup kerja BMT ini dapat dilihat dalam Kepmen No. 91 Tahun 2004 pasal 5 bagian a, b, dan c. Pasal 5. Bagian a Keputusan Menteri ini menyatakan bahwa permohonan pengesahan akta

[8] Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 1996), hal. 142-144

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

pendirian Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Primer dan Sekunder yang anggotanya berdomisili di dua atau lebih propinsi, diajukan kepada Menteri c.q. Deputi Bidang Kelembagaan Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah, setelah terlebih dahulu mendapatkan rekomendasi Pejabat pada tingkat kabupaten atau kota tempat domisili koperasi yang bersangkutan dan selanjutnya menteri mengeluarkan surat keputusan pengesahan akta pendiriannya. Bagian b menyatakan bahwa permohonan pengesahan akta pendirian Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah baik Jasa Keuangan Syari'ah Primer maupun Sekunder yang anggotanya berdomisili di beberapa kabupaten dan atau kota dalam satu propinsi, diajukan ke pada instansi yang membidangi koperasi tingkat propinsi yang membawahi bidang koperasi, dengan terlebih dahulu mendapatkan rekomendasi Pejabat yang membawahi bidang koperasi pada kabupaten dan atau kota tempat domisili koperasi yang bersangkutan, selanjutnya Pejabat tingkat propinsi mengeluarkan surat keputusan pengesahan akta pendirian.

Sedangkan bagian c menyatakan bahwa permohonan pengesahan akta pendirian Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Primer dan Sekunder yang anggotanya berdomisili dalam satu wilayah kabupaten dan atau kota diajukan kepada Instansi yang membawahi bidang koperasi pada kabupaten dan kota setempat dan selanjutnya Pejabat setempat mengeluarkan surat keputusan pengesahan akta pendiriannya.

Koperasi tersebut juga menginginkan tingkat kedisiplinan kerja karyawan setinggi mungkin, dan hal ini tentu saja di imbangi 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

memberikan kepuasan pada semua karyawan yaitu dengan memenuhi semua kebutuhan-kebutuhan dan harapan-harapannya.

Peneliti menilai bahwa karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah ini mempunyai kepuasan kerja dari sisi lingkungan kerja, pengawasan, gaji dan upah yang diterima, promosi dan kenaikan pangkat. Sedangkan untuk menilai kedisiplinan karyawan dinilai dari tujuan pekerjaan, teladan pemimipin,balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukumam, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Menurut beberapa karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah kondisi kerjanya baik tempat kerjanya maupun kenyamanan dalam bekerja bagi yang diterima disesuaikan dengan jabatan atau posisi serta job description masing-masing dan masih sesuai dengan ketentuan pemerintah. Promosi yang sering di lakukan dari teman yang kompak membuat suasana kerja menjadi nyaman. Dengan kondisi seperti itu para karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga secara otomatis kedisiplinan kerja meningkat.[9]

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis melakukan penelitian dengan judul " KORELASI ANTARA TINGKAT KEPUASAN KERJA DENGAN KEDISIPLINAN KARYAWAN PADA KOPERASI JASA KEUANGAN SYARIAH AMANAH UMMAH SURABAYA"

[9] //www.koperasisyariahaw.wordpress.com

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

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Adakah korelasi antara tingkat kepuasan kerja dengan kedisiplinan karyawan pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya ?
2. Jika ada, seberapa besar korelasi antara tingkat kepuasan kerja dengan kedisiplinan karyawan pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara tingkat kepuasan kerja dengan kedisiplinan karyawan pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya.
2. Untuk mengetahui seberapa besar korelasi antara tingkat kepuasan kerja dengan kedisiplinan karyawan pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

   Di harapkan dapat memberikan bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran untuk menentukan kebijaksanaan dalam pengambilan keputusan yang harus di lakukan guna mempertahankan efisiensi kontiunitas dan produktivitas Koperasi Jasa Keuangan Syariah

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

Amanah Ummah Surabaya dan evaluasi terhadap kepuasan kerja dengan kedisiplinan karyawan.

2. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan
   a. Sebagai sarana studi banding antara pengetahuan teori dan praktek yang di lapangan.
   b. Sebagai sumbangan pemikiran dalam bidang ilmu manajemen terutama Manajemen Dakwah.
3. Bagi Peneliti

   Merupakan penerapan berbagai teori yang telah di dapat selanjutnya bisa menambah pengetahuan dan pengalaman dengan membandingkan teori dan kenyataan.

E. Definisi Operasional

Korelasi adalah hubungan atau keterkaitan satu dengan yang lainnya. Sedangkan pengertian kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Sedangkan disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan tertulis atau tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Agar tidak terjadi kekeliruan mengenai makna korelasi antara tingkat kepuasan kerja dengan kedisiplinan karyawan pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya.

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

Di dalam penelitian korelasi antara tingkat kepuasan kerja dengan kedisiplinan karyawan terdapat dua variabel yaitu:

a. Variabel bebas (Independen) adalah variabel yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya dependen (terikat). Pada penelitian ini yang termasuk dalam variabel bebas (X) adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang mereka kerjakan itu. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya , tingkat kepuasan kerjanya tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya sebaliknya, jika seseorang tidak puas terhadap pekerjaannya akan memiliki sikap negative terhadap pekerjaannya.
b. Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (independen). Pada peneliti ini yang termasuk dalam varibel terikat (Y) adalah kedisiplinan kerja.[10] Kedisiplinan adalah suatu sikap dan kemauan mentaati berbagai peraturan pemerintah maupun perusahaan yang sesuai dengan peraturan perusahaan yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan untuk mewujudkan mencapai tujuan.

Maka penulisan akan memberikan gambaran dari beberapa teori yang ada hubungannya dengan judul penelitian di atas, di antaranya:

[10] Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeth, 2001), h. 21

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. Sistematika Pembahasan

Sistematis pembahasan dalam penelitian ini adalah terdiri dari beberapa bab di dalamnya terdiri dari 5 bab yang di susun secara teratur dan sistematis.

BAB I : Bab ini menjelaskan tentang permasalahan yang di angkat oleh peneliti yang terdiri dari latar belakang yang dipaparkan secara ringkas tentang teori, rumusan masalah dan tujuan penelitian untuk mengungkap sasaran yang ingin di capai serta mendefinisikan setiap variabel agar muda h untuk mengukur suatu variabel, definisi operasional dan sistematika pembahasan.

BAB II : Bab ini menjelaskan kerangka teoritik mengenai teori kepuasan kerja yang terdiri dari kajian pustaka yang memaparkan tentang beberapa referensi yang digunakan untuk menelaah objek kajian, dan kajian teoritik yang merupakan bagaimana teori yang digunakan berhubungan dengan faktor yang telah di identifikasikan sebagai masalah penelitian serta disajikan hasil peneliti dahulu yang relevan dengan penelitian yang hendak dilakukan.

BAB III : Bab ini menjelaskan bagaimana cara menyelesaikan masalah dengan data yang dimiliki dengan menggunakan metode dan teknik sesuai dengan permasalahan yang di angkat, meliputi pendekatan dan jenis penelitian apa yang akan di pakai, objek penelitian yang di kaji, teknik sampling yang di gunakan dalam menentukan sampel penelitian berdasarkan populasi yang ada

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

serta menentukan variabel yang di gunakan untuk mempermudah alur hubungan dua variabel, indicator penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB 1V : Bab ini menjelaskan terkait dengan gambaran umum objek penelitian dan kondisi lapangan berupa letak geografis, potret organisasi dan suasana sehari-hari yang dapat mendukung gambaran penelitian, melakukan penyajian data yang memaparkan mengenai data dan fakta variabel- variabel penelitian serta pemaparan hasil pengujian hipotesis dengan teknik statistic yang digunakan kemudian di bahas dalam pembahasan hasil penelitian.

BAB V : Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan peneliti yang bersifat konseptual dan terkait langsung dengan rumusan masalah serta saran-saran yang bersumber pada temuan penelitian.

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

KERANGKA TEORETIK

A. Kajian Pustaka

1. Kepuasan Kerja

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai atau karyawan.

Ada beberapa pengertian tentang kepuasan kerja, antara lain kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan di mana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang di inginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Kepuasan kerja menurut Sondang P. Siagian, kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana baik dalam arti konsepnya maupun dalam analisisnya, karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam, meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negative terhadap pekerjaannya.[11]

Sedangkan menurut Straus dan Syles, kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya

[11] Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), h. 295

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 menjadi frustasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan dan kadang-kadang berprestasi kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja perusahaan. [12]

Menurut Wexley dan Yukl, kepuasan kerja sebagai cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang di dasarkan atas berbagai aspek pekerjaan. Sedangkan menurut Davis menuturkan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan menunjukkan kesesuain antara harapan dari seseorang yang timbul dan imbalan yang di sediakan oleh perusahaan. [13]

Menurut Malayu S.P. Hasibuan juga mengatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap prestasi kerja. Setiap karyawan mempunyai dorongan untuk bekerja karena kerja merupakan pusat dari kehidupan dan kerja adalah sejumlah aktivitas fisik

---

[12] T Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua* (Yogyakarta: BPFE, 1996), h.196

[13] A gus Otsuka, *Pengaruh Faktor-Faktor karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan*, Buletin Ekonomi, Volume 12(http://agusotsuka.wordpress.com).

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 mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Robbins kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, seseorang yang tingkat kepuasan kerjanya tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, jika seseorang tidak puas terhadap pekerjaannya akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya.[14]

Kepuasan kerja menurut Susilo Martoyo pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan,

Keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan atau pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Foustino dalam bukunya Susilo Martoyo, menyebutkan bahwa suatu kesimpulan menyeluruh tentang kepuasan hanya akan memberikan pertimbangan subyektif dari pegawai mengenai kepuasan sehubungan dengan gaji, keselamatan kerja, supervise, relasi – relasi antar perorangan

[14] Sariyati, *Prestasi Kerja Karyawan*, Buletin Studi Ekonomi Volume 12(http://ejournal.unud.ac.id/abstrak/sariyati.doc).

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 bekerja, peluang dimasa yang akan datang dan pekerjaan itu sendiri.[15]

Tiffin yang dikutip oleh Moch As'ad , berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Sedangkan menurut Blum dalam bukunya Moch. As'ad , mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor – faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Dari batasan - batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

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

[15] Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua* (Yogyakarta: BPFE, 1992), h. 115 & 178

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

keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.[16]

2. Kedisiplinan Karyawan

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin "*disipel*" yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan jaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi "*disipline*" yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan, bukan unsur paksaan.[17]

Ada beberapa pengertian tentang kedisiplinan, dalam kamus bahasa Indonesia d jelaskan kedisiplinan adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu mentaati peraturan. Kedisiplianan juga sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.[18]

Menurut M. Sinungan, disiplin adalah sikap dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan. Sondang P Siagin disiplin kerja adalah sikap mental yang

---

[16] Isnan Masyjui, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan* (Skripsi, Jurusan Pendidikan Ekonomi/ Administrasi Perkantoran, FIS, UNNES,2005), h. 20
[17] Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), h. 145
[18] Poerwodarminto WJS, *Kamus Bahasa Indonesia* (Jakarta: Ghalia Pustaka, 1984), h. 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

tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience)* terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat.

Menurut The Liang Gie, disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang- orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati. Orang atau sekelompok orang.

Malayu S.P. Hasibuan, Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan atau lembaga dan norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan tertulis atau tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. [19]

Menurut Suyadi, kedisiplanan adalah suatu sikap dan kemauan mentaati berbagai peraturan pemerintah maupun perusahaan. namun disiplin saja tanpa disertai oleh sikap inisiatif para peserta organisasi perusahaan, menyebabkan organisasi kekurangan energi dalam mencapai tujuan.

Dari pengertian di atas dapat di artikan bahwa pengertian kedisiplinan kerja adalah sebagai suatu sikap dan tingkah laku dan

[19] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), h. 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

perbuatan individu yang harus sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Hal ini berarti bahwa, seseorang individu dengan lingkungan di mana dia berada menentukan keduanya secara langsung.[20]Dan perbuatan manusia itu sendiri ada yang baik dan ada yang tidak baik, kadang- kadang disuatu tempat perbuatan ini di anggap salah atau buruk. Penilaian terhadap suatu perbuatan adalah relatif, hal ini disebabkan adanya tolak ukur yang di gunakan untuk penelitian tersebut.

Sedangkan menurut HM Anshori memberi batasan sebagai berikut: Kedisiplinan adalah sikap mental yang dengan kesadaran dan keinsafan untuk membantu terhadap perintah-perintah dan larangan-larangan yang ada terhadap sesuai hal karena mengenai bentuk-bentuk tentang perintah dan larangan tersebut.[21]

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan

---

[20] Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: BPFE, 1999), h. 31

[21] Hafi Anshori, HM, *Pengantar Umum Pendidikan* (Surabaya: Usaha Nasional, 1983), h. 66

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

tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.[22]

Menurut Henry Simamora, disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.

Sedangkan menurut Sondang P Siagin, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya Sikap disiplin tidak terbentuk dalam sekejab, tetapi dibutuhkan pembinaan, tempaan yang terus-menerus sejak dini.

Dengan adanya kedisiplinan, rasa puas karyawan, dan penanggulangan stres maka diharapkan para karyawan dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan hasil yang lebih baik serta semangat dan dorongan tempaan tidak harus kekerasan yang diutamakan, melainkan diperlukan ketegasan, karena ketegasan dan keteguhan dalam melaksanakan peraturan merupakan modal utama dan syarat mutlak mewujudkan disiplin. Prijadarminto, disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Semakin baik disiplin kerja karyawan, maka diharapkan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Karena

[22] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h. 190

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 adalah kepatuhan dan ketaatan secara sadar terhadap aturan dan ketentuan melakukan kerjaan dan menyangkut hubungan kerja dan kondisi kerja bertambah sehingga akan berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas menarik untuk dilakukan penelitian ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penggunaan fasilitas atau sarana kantor secara efektif dan efisien. Bila para pegawai atau karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja.[23]

3. Korelasi Antara Tingkat Kepuasan Kerja Dengan Kedisiplinan Karyawan

Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah.[24] Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya. Tanpa karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin dalam bekerja merupakan faktor yang harus pula dimiliki oleh pegawai yang menginginkan tercapainya kepuasan dalam

[23] http://google.com/istilah umum ketenagaan kerjaan
[24] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h. 200

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

pekerjaannya. Disiplin kerja dapat berupa ketepatan waktu dalam kerja, ketaatan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, serta pemanfaatan sarana secara baik. Paradigma lembaga-lembaga saat ini yang ingin berkembang dan maju sangat membutuhkan pegawai yang berdisiplin tinggi dalam pekerjaannya. Mereka yang mempunyai semangat tinggi, patuh terhadap aturan yang ditetapkan lembaga, kreatif dan dapat memanfaatkan sarana dengan baik diharapkan akan mampu untuk bersaing dalam kancah persaingan baik nasional, regional maupun internasional.

Selain itu, dengan disiplin kerja yang tinggi dari pegawai, maka akan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni, dan akan mampu merasakan kepuasan dalam bekerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Jadi kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.[25]

B. Kajian Teoritik

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Sondang P. Siagian, kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana baik dalam arti konsepnya maupun dalam analisisnya, karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam, meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja

[25] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h. 190

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

merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negative terhadap pekerjaannya.[26]

Menurut Malayu S.P. Hasibuan juga mengatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap prestasi kerja. Setiap karyawan mempunyai dorongan untuk bekerja karena kerja merupakan pusat dari kehidupan dan kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

Kepuasan kerja menurut Susilo Martoyo pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan pegawai secara atau subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.[27]

Pada dasarnya teori – teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu :

---

[26] Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), h. 295
[27] Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua* (Yogyakarta: BPFE 1992), h. 115 & 178

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. **Teori keadilan *(Equity theory)***

Dalam *equity theory*, kepuasan kerja seseorang tergantung apakah ia merasakan keadilan atau tidak atas situasi. Perasaan keadilan atau ketidakadilan atas suatu situasi diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

Prinsip teori keadilan ialah bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas sesuatu atas faktor tertentu.

Ada komponen utama teori keadilan, yaitu:

Input adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai atau karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman kerja, dan kecakapan

Out comes adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai atau karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya, seperti gaji, status, symbol, dan penghargaan.

Comparation person adalah dengan membandingkan *input, out comes* terhadap orang lain. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Akan tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan, akan menimbulkan ketidakpuasan.

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. Teori Diskrepansi *(Discrepancy theory)*

Discrepancy *theory* yang dipelopori oleh Porter menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih apa yang seharusnya diinginkan dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan apa yang menurut persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaannya.

Teori hampir sama dengan teori kebutuhan dari Maslow, hanya berbeda pada pengertian, maksud dari teori diskrepansi adalah kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih antara harapan-harapan, kebutuhan-kebutuhan atau nilai-nilai seharusnya dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai.[28]

Sedangkan inti dari teori kebutuhan Maslow adalah bahwa kebutuhan itu tersusun dalam suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis (*physiologis Needs*) dan tingkat yang tertinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*).

Kebutuhan-kebutuhan ini diartikan sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis dasar (*Physiological Needs*)

[28] Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), h. 291-293

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

Kebutuhan fisik = biologis, yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, tempat tinggal dan lain-lainya.

Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja giat. Kebutuhan fisik ini termasuk kebutuhan utama, tetapi merupakan tingkat kebutuhan yang bobotnya paling rendah.

2. Keselamatan dan Keamanan (*Safety and Security needs*)

Kebutuhan akan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan. Bentuk lain dari pemuasan kebutuhan ini dengan memberikan perlindungan asuransi (astek) kepada para karyawan.

3. Kebutuhan Sosial dan Asimilasi (*Affiliation or Acceptance Needs*)

Kebutaan sosial, teman dicintai, dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya.

4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem or Status or Needs*)

Kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan perstise dari karyawan, masyarakat, dan lingkungan.

5. Aktualisasi diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal 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

mencapai prestasi kerja yang memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.[29]

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi yang lebih pokok (fisiologis) sebelum berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih tertinggi (aktualisasi diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kesutuhan yang lebih tinggi mulai mengendalikan perilaku seseorang.[30]

c. Teori Dua Faktor (*Two factor theory)*

Two factor theory, kepuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variable kontinyu. Penelitian awal Herzberg melahirkan dua kesimpulan khusus mengenai teori tersebut: serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan, yang menyebabkan rasa tidak puas di antara para karyawan, apabila kondisi ini ada, maka hal itu perlu memotivasi karyawan. Konsep adalah membuat orang merasa tidak puas karena faktor tersebut diperlukan untuk mempertahankan tingkat yang paling rendah, yaitu tingkat tidak adanya kepuasan.

Faktor-faktor ini mencangkup: upah, keamanan kerja, status, prosedur perusahaan, mutu dari supervisi teknis, mutu dari hubungan antar personal diantara teman sejawat, atasan, bawahan. Sedangkan

[29] Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), h. 105-107
[30] Winarji, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), h. 13-16

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

faktor kepuasan meliputi: prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan pegawai itu sendiri, kemungkinan berkembang.[31]

d. Faktor – faktor timbulnya kepuasan kerja

Sebagian besar orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk dapat menimbulkan kepuasan kerja. Sampai taraf tertentu, hal ini memang bisa diterima, terutama dalam negara yang sedang berkembang, dimana uang merupakan kebutuhan yang sangat vital untuk bisa memenuhi kebutuhan pokok sehari – hari. Akan tetapi kalau masyarakat sudah bisa memenuhi kebutuhan keluarganya secara wajar, maka gaji atau upah ini tidak menjadi faktor utama.

Sering kali cara - cara yang di tempuh pihak manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan cara menaikkan gaji dan upah karyawan. Menurut mereka gaji dan upah merupakan faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja.

Menurut E. Burt mengemukakan pendapatnya tentang faktor - faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

a. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain:
    1. Hubungan antar manajer dengan karyawan
    2. Faktor fisik dan lingkungan kerja
    3. Hubungan sosial di antara karyawan
    4. Sugesti dari teman kerja

[31] Sariyata, *Prestasi Kerja Karyawan*, Buletin Studi Ekonomi Volume 12(http://enjournal.unud.ac.id/abstrak/sariyati.doc).

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. Emosi dan situasi kerja

b. Faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan:

1. Sikap orang terhadap pekerjaannya
2. Umur orang sewaktu bekerja
3. Jenis kelamin

c. Faktor luar (*ekstern*) yang berhubungan dengan:

1. Keadaan keluarga karyawan
2. Rekreasi atau liburan
3. Pendidikan

Sementara itu menurut Ghisell dan Brown, juga mengemukakan pendapatnya tentang faktor - faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, di antara lain:

a. Kedudukan (Posisi)

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan terasa lebih puas dari pada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah, pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi yang memuaskan adalah perubahan dalam tingkat pekerjaan yang justru mempengaruhi kepuasan dalam bekerja.

b. Pangkat (Golongan)

Apabila ada kenaikan pangkat dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu merubah perilaku dan perasaannya.

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. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur di antara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah umur yang bisa menimbulkan perasaan karang puas terhadap pekerjaan.

d. Jaminan Finansial dan Jaminan Sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

e. Mutu pengawasan

Hubungan antara pihak pimpinan sangat penting artinya dalam meningkatkan kedisiplinan kerja. Kepuasan karyawan dapat di tingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasakan bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dari organisasi kerja.

Banyak juga faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, faktor - faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing - masing karyawan. Faktor – faktor yang memberikan kepuasan kerja menurut Gilmer sebagai berikut :

a. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan selama bekerja.

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. Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria dan wanita, keamanan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama mereka bekerja .

c. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidak puasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah ruang yang di peroleh.

d. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja stabil, faktor ini menentukan kepuasan kerja karyawan.

e. Pengawasan

Bagi karyawan pengawasan ini di anggap sebagai sistem ayah dan sekaligus atasannya dan pengawasannya buruk dapat berakibat pada absensi.

f. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan masyarakat ketrampilan tertentu, sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g. Kondisi 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

Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyiaran dan tempat parkir.

h. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit di gambarkan tetapi di pandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

i. Komunikasi

Komunikasi yang system antara karyawan dengan pihak manajemen banyak di pakai alas an untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk manusia mendengar, memahami, dan mengakui pendapatnya atau pun berprestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

j. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, merupakan standart suatu jabatan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.[32]

Beberapa sistem lain yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja antara lain:

1) Pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian
2) Pekerjaan yang menyediakan perlengkapan yang cukup

[32] Isnan Masyjui, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan* (Skripsi, Jurusan Pendidikan Ekonomi/ Administrasi Perkantoraan, FI S, UNNES, 2005), h. 23-26

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

3) Pekerjaan yang menyediakan informasi yang cukup lengkap
4) Pekerjaan yang memberikan penghasilan yang cukup memadai
5) Pekerjaan yang memberikan tantangan untuk lebih mengembangkan diri
6) Pekerjaan yang memberikan rasa aman dan ketenangan
7) Harapan yang di kandung karyawan itu sendiri
8) Pimpinan yang lebih banyak mendorong tercapainya suatu hasil dan tidak terlalu atau ketat melakukan pengawasan.[33]

Adapun kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator berikut :

a. Kondisi kerja

   Dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyinaran, kantin, tempat, dan tempat parkir.

b. Pengawasan

   Pengawasan meliputi segala kegiatan penelitian, pengamatan dan pengukuran terhadap jalannya operasi berdasarkan rencana yang telah ditetapkan, penafsiran dan perbandingan hasil yang di capai dengan standar yang di minta, melakukan tindakan koreksi

[33] Adam Ibrahim, *Perilaku Organisasi*(Bandung: Sinar Baru, 1989), h. 73-74

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

penyimpangan, dan perbandingan antara hasil (output) yang dicapai dengan masukan (input) yang digunakan.

Bagi karyawan pengawasan ini di anggap sebagai sistem ayah dan sekaligus atasannya dan pengawasannya buruk dapat berakibat pada absensi.[34]

c. Gaji dan Upah

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah ruang yang di peroleh. Terdapat dalam hadist :

[illegible]

"Dari ibnu umar ra. Berkata: Rasulullah saw berkata bahwa, *Berilah upah kepada buruh itu sebelum kering keringatnya*." *(HR Ibnu Majah*).[35]

d. Teman kerja

e. Promosi dan Kenaikan Jabatan

Promosi merupakan idaman setiap karyawan karena dengan promosi berarti status dan pendapatan akan bertambah besar. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki

[34] Muhamad, *Manajemen Bank Syari'ah* (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 1987), h. 185-186
[35] Sunah ibnu Majah, dari ibnu Majah

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

suatu jabatan yang lebih tinggi dan memberikan status sosial dan wewenang.

2. Kedisiplinan Karyawan

Disiplin merupakan sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan. Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Qur'an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain Surat An Nisaa' ayat 59:

[illegible]

Artinya : *"Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya".* (QS. An Nisaa' (4): 59).[36]

Kedisiplinan dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan kesediaan karyawan untuk memenuhi dan mentaati segala peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Kedisiplinan kerja tidak akan terbentuk dengan sendirinya tanpa disertai upaya yang dilakukan oleh organisasi atau pemimpin. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja tersebut adalah dengan menetapkan peraturan kerja yang jelas dan tegas, melakukan pengawasan yang cukup dan menjalin hubungan yang harmonis. Disiplin yang baik

[36] Departemen Agama RI, *Mushaf Al- Qur'an dan Terjemah* (Jakarta: Al Huda, 2002), h. 88

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

mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Pada dasarnya adapun teori – teorinya di antaranya sebagai berikut:

a. Teori Motivasi

Menurut Herzberg, ada pemenuhan bermacam – macam kebutuhan yang dapat memberi motivasi untuk bekerja tetapi ada juga yang tidak. Faktor yang mempengaruhi tindakan seseorang menjadi dua bagian : faktor lingkungan dan faktor motivasi. Faktor lingkungan (disebur juga faktor kesehatan atau *hygiene factors*) adalah segala sesuatu yang mempengaruhi kebutuhan manusia tetapi berada di luar manusia itu sendiri, di antaranya :

1. Kebijakan organisasi, administrasi, dan prosedur
2. Pengawasan
3. Status
4. Keamanan
5. Uang atau gaji
6. Kondisi kerja
7. Apresiasi kehidupan personal

Faktor motivasi :

1. Hasil karya, keberhasilan, atau prestasi
2. Pengakuan atau penghargaan
3. Pekerjaan yang penuh tantangan
4. Tanggung jawab yang lebih besar

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. Kemajuan dan pertumbuhan

Menurut Mc Gregor member pandangan tentang teori X dan Y yang menggambarkan cara pemimpin menghadapi bawahan sehingga mempengaruhi tingkat motivasinya. Teori "X" menggambarkan bahwa manusia pada dasarnya:

1. Tidak suka bekerja dan ingin menghindari pekerjaan sehingga ia harus diperintah, " dipaksa", dan diancam dengan hukuman agar dapat bekerja secara baik
2. Tidak memiliki ambisi dan tidak menyukai tanggung jawab sehingga untuk dapat bekerja secara baik, ia harus dikontrol secara ketat (pengawasan jarak dekat)
3. Lebih mementingkan diri sendiri dan menganggap remeh serta mengabaikan tujuan organisasi
4. Cenderung menentang adanya perubahan atau pembauran atau inovasi
5. Sangat mengutamakan keamanan diri dalam bekerja serta mengharapkan penghargaan dalam bentuk materi ataupun uang

Teori "Y" merupakan kebalikan dari teori "X" yang menggambarkan bahwa pada dasarnya:

1. Suka bekerja dan bekerja sewajarnya ketika mereka bermain ataupun istirahat (tanpa paksaan atau atas keinginan sendiri)
2. Dapat mengatur dan mengontrol diri dalam mencapai tujuan

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. Mengikat diri pada tujuan dan mengharapkan penghargaan setelah tujuan tersebut tercapai kendali penghargaan itu dapat berasal dari dirinya sendiri(menghadiahi diri sendiri)
4. Menyukai tanggung jawab dan menerima tanggung jawab dalam kondisi yang pantas atau wajar
5. Memiliki imajianasi, banyak akal, dan kreatif ketika menjumpai hambatan dalam memecahkan permasalahan (tidak mudah menyerah dan pantang menyerah)

Pemeliharaan lingkungan atau kondisi kerja dan atau iklim kerja yang mendukung para individu atau anggota organisasi turut berkontribusi kepada kesejahteraan, kepuasan, dan motivasi para individu atau pekerja.[37]

b. Teori Penunjang

Menurut Wursanto, disiplin adalah latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan. Secara singkat dapat dikatakan bahwa disiplin adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan karyawan yang melanggar

[37] Nevizond Chatab, *Diagnostic Manajement* (Jakarta: Serambi, 2007), h. 114-116

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

ketentuan peraturan perusahaan baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Malthis dan Jackson , berpendapat bahwa sistem disiplin karyawan dapat dipandang sebagai suatu penerapan modifikasi perilaku untuk karyawan bermasalah atau karyawan yang tidak produktif. Disiplin yang terbaik adalah disiplin diri karena sebagian orang diberi kepercayaan untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif. Namun beberapa orang menyadari perlunya disiplin eksternal untuk membantu disiplin diri karyawan. Menurut Timpe , tindakan disiplin umumnya terjadi jika para karyawan melanggar peraturan kerja organisasi. Sanksi disiplin yang biasanya diterapkan adalah peringatan tertulis, pembebasan tugas sementara (tidak lebih dari 10 hari), dan pemecatan. Tujuan sanksi-sanksi disiplin adalah koreksi, untuk memperingatkan karyawan dengan jelas tentang perilaku yang diharuskan dan akibat–akibat pelanggaran yang terus berlanjut.[38]

Menurut Malayu S.P. Hasibuan Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan

[38] http://diglib.petra.ac.id/jiunkpe/s1/hotl/2008/jiunkpe-ns-ns-s1-2008-33403026-9898-pendekatan disiplin-chapter2.pdf

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

dadlah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.[39]

c. **Adapun disiplin karyawan dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu** :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Terdapat firman Allah SWT :

[illegible]

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. beri ma'aflah Kami; ampunilah Kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong kami, Maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir.'" (al-Baqarah (2) : 286)[40]

---

[39] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h. 193
[40] Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Qur'an dan terjemah* (Jakarta: Al Huda, 2002), h. 50

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. Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus sistem contoh yang baik, berdisiplinan baik, jujur, adil, serta sesuai kata dan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relative besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya.

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

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 keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik, keadilan harus di tetapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedispilina n karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bim bingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

Waskat juga di artikan sebagai tindakan nyata dan efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal control yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

6. Sanksi hukuman

Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam 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

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan-hubungan baik yang bersifat vertikal maupun horizontal di antara karyawannya sehingga terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman serta mengikat. Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik. [41]

d. Jenis- Jenis Disiplin Kerja

1. *Self discipline*

Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

[41] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Buma Aksara, 2000), h. 191-195

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. *Command dicipline*

Disiplin ini tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan atau ancaman orang lain. Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar. Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri–ciri sebagai berikut:

a. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, kaidah yang berlaku
b. Adanya perilaku yang terkendali
c. Adanya ketaatan

Untuk mengetahui ada atau tidaknya disiplin kerja seorang pegawai atau karyawan dapat dilihat dari:

a. Kepatuhan karyawan atau pegawai terhadap peraturan yang berlaku, termasuk tepat waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya
b. Bekerja sesuai prosedur yang ada
c. Pemeliharaan sarana dan perlengkapan kantor dengan baik

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

e. Tipe – Tipe Disiplin Kerja

Tipe – tipe kegiatan pendisiplinan ada tiga tipe yaitu :

1) Disiplin *preventif* yaitu kegiatan yang mendorong pada karyawan untuk mengikuti berbagai standart dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokok dari kegiatan ini adalah untuk mendorong disiplin diri dari diantara para karyawan atau pegawai. Dengan cara ini para karyawan atau pegawai bekerja dengan ikhlas, bukan karena paksaan manajemen.
2) Disiplin *korektif* adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang dilakukan karyawan atau pegawai terhadap peraturan yang berlaku dan mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Contohnya dengan tindakan skorsing terhadap karyawan.
3) Disiplin *progresif* yaitu tindakan memberi hukuman berat terhadap pelanggaran yang berulang. Contoh dari tindakan disiplin progresif antara lain:
   a. Teguran secara lisan oleh atasan
   b. Teguran tertulis
   c. Skorsing dari pekerjaan selama beberapa hari
   d. Diturunkan pangkatnya
   e. Dipecat.[42]

[42] T Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 1996), h. 208-211

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. Prinsip – prinsip pendisiplinan

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, dengan tidak sendirinya para pegawai akan mematuhinya, maka perlu bagi pihak organisasi mengkondisikan karyawannya dengan tata tertib kantor. Untuk mengkondisikan pegawai agar bersikap disiplin, maka dikemukakan prinsip pendisiplinan sebagai berikut:

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi

   Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan dihadapan orang banyak, karena bila hal tersebut dilakukan menyebabkan karyawan yang bersangkutan malu dan tidak menutup kemungkinan akan sakit hati.

2. Pendisiplinan yang bersifat membangun

   Selain menunjukkan kesalahan yang dilakukan karyawan, haruslah disertai dengan memberi petunjuk penyelesaiannya, sehingga karyawan tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang dilakukan.

3. Keadilan dalam pendisiplinan

   Dalam melakukan tindakan pendisiplinan, hendaknya dilakukan secara adil tanpa pilih kasih serta tidak membeda-bedakan antar karyawan.

4. Pendisiplinan dilakukan pada waktu karyawan tidak absen.

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

Pimpinan hendaknya melakukan pendisiplinan ketika karyawan yang melakukan kesalahan hadir, sehingga secara pribadi ia mengetahui kesalahannya.

5. Setelah pendisiplinan hendaknya dapat bersikap wajar

Hal itu dilakukan agar proses kerja dapat berjalan lancar seperti biasa dantidak laku dalam bersikap.

C. Penelitian Terdahulu yang Relevan

1. Muhaimin, 2004. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shawing Computer Bagian Produksi Pada PT Primarindo Asia Infrastruktur Tbk di Bandung*. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Bina Darma Palembang.

   a. Tentang hubungan antara kepuasan kerja (aspek *Hygiene factor*) di peroleh r_s = 0,534 dan t hit = 3,99, artinya t hit > tab (3,99 >1,684).

   b. Terhadap hubungan antara aspek *hygiene factor* dari aspek kepuasan kerja dengan disiplin kerja, didapat d = 28,5. Hal ini berarti aspek *hygiene factor* memberikan kontribusi sebesar 28,5 %.

   Dan keterkaitan hubungan antara kepuasan kerja (aspek *motivator factor*) dengan disiplin kerja diperoleh rs = 0,620 dan t *hit* = 4,99. Karena *hit* > t *tab* (4,99 > 1,684) maka terdapat hubungan antara aspek motivator factor dari kepuasan kerja dengan disiplin kerja. Serta didapat d sebesar 38,4, hal ini berarti aspek motivator factor memberikan kontribusi sebesar 38,4 % terhadap disiplin kerja 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

Dari ketiga hasil penelitian ini ternyata aspek kepuasan kerja baik aspek *hygiene factor* maupun aspek *motivator factor* mempunyai korelasi dengan aspek disiplin kerja. Artinya bahwa responden merasa bahwa mereka kurang memiliki kemampuan, dan merasakan kurang dapat diterima dan kurang mendapat perhatian dari lingkungannya.[43]

2. Isnan Masyjui, 2005. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan*. Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi / Administrasi Perkantoran. FIS. UNNES.
   a. Variabel motivasi berpengaruh rendah terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan, dengan sumbangan parsialnya sebesar 32.5 %, hal ini disebabkan karena Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional mempunyai motivasi untuk bekerja yang masih rendah, yang ditunjukkan oleh indikator pemenuhan kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan, pengakuan/esteem yang masih rendah dan indikator aktualisasi diri termasuk dalam kategori tinggi.
   b. Variabel Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan, namun besarnya sumbangan yang diberikan variabel disiplin kerja masih rendah yaitu sebesar 26.8 % hal ini disebabkan karena Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan memiliki tingkat

[43] Muhaimin, *Hubungan Antara Kepuasaan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shawing Computer Bagian Produksi Pada PT Primarindo Asia Infrastruktur Tbk Di Bandung* (Skipsi, Fakultas Psikologi, Universitas Bina Marga Palembang, 2004)

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

kedisiplinan rendah yang ditunjukkan oleh indikator ketepatan waktu, tanggungjawab kerja dan ketaatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan masih termasuk kategori rendah. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis data bahwa thitung > t tabel yaitu sebesar (2,729> 2,00) serta sumbangan parsial sebesar 32,5 %. Sedangkan variabel disiplin kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional juga masih tergolong dalam kategori rendah, hal ini dapat ditunjukkan dari hasil analisis data t hitung> t tabel yaitu sebesar (2,206 > 2,00) serta sumbangan parsial sebesar 26,8 %.[44]

3. Lilik *Zainiyah*, 2008. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitaas Kerja Karyawan pada PT Bangun Kubah Sarana Gedongan Waru Sidoarjo*. Skripsi. Jurusan Manajemen Dakwah. Fakultas Dakwah IAIN Surabaya.

   a. Pengujian korelasi dengan menggunakan rumus product moment di dapat hasil 0,624 dan hasil tersebut di konsultasikan dengan tabel interprestasi sederhana nilai ”r” yang berarti antara variabel (X) dan variabel (Y) kepuasan kerja dengan variabel (Y) Produktivitas kerja terdapat pengaruh yang baik atau tinggi.

   b. Arah pengaruh antara variabel (X) dengan variabel (Y) adalah positif (tidak ada tanda negatif) pada angka 0,624 menunjukkan semakin baik

[44] Isnan Masyjui, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan* (Skipsi, Jurusan Pendidikan Ekonomi / Administrasi Perkantoran, FIS, UNNES, 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

kepuasan kerja akan membuat produktivitas kerja karyawan meningkat, demikian pula sebaliknya. Kriteria pengujian yang di gunakan adalah dengan membandingkan nilai *g*xy dengan r_t *g*xy ditemukan sebesar 0,624 dan r_t sebesar 0,339 pada taraf signifiksn 5% sedangkan pada taraf signifikan 1% sebesar 0,436.

Karena *g*xy lebih besar daripada r_t (0,624>0,339 dan 0,335), maka keputusan yang di ambil adalah menerima H_1, yaitu ada hubungan atau pengaruh antara kepuasan kerja dengan produktifitas kerja. Berdasarkan keputusan di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan terdapat hubungan atau pengaruh yang positif dengan status yang atau tinggi.[45]

[45] Lilik Zainiyah, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bangun Kubah Sarana Gedongan Waru Sidoarjo* (Skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya, 2008)

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

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan oleh peneliti dalam hal ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu mengukur berupa angka - angka. Jenis penelitian ini menggunakan tipe asosiatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih,[46] dengan menggunakan perhitungan statistik, yaitu variabel (X) kepuasan kerja dengan variabel (Y) kedisiplinan kerja karyawan. Kedua variabel tersebut akan diselidiki kemudian dihitung untuk mengetahui koefisiensi karyawan.

B. Obyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan kedisiplinan kerja karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya yang terletak di Jl. Karah Agung No.42 B Surabaya.

Untuk memudahkan proses selanjutnya peneliti mengelompokkan objek penelitian ini dalam beberapa variabel:

1. Kepuasan kerja di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya. Data ini diperoleh dari hasil angket yang telah disebarkan kepada karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya.

[46] Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung, Alfabeta, 1998), h. 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

2. Kedisiplinan kerja karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya. Data ini di perole h dari hasil angket yang disebarkan kepada karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi maksudkan di sini adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakterisitik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu ditarik kesimpulan.[47]

Jadi dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya yang jumlahnya 15 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dengan demikian penelitian bukan dilakukan terhadap populasi keseluruhan, melainkan terhadap sebagian populasi tersebut.[48] Dalam bukunya Suharsimi Arikunto disebutkan apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15 %, atau 20-25 % atau lebih.[49] Karena keterbatasan populasi yang hanya 15

[47] Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi* …, h. 90
[48] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h. 117
[49] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* …, h. 120

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

orang karyawan, maka peneliti mengambil dari keseluruhan karyawan yang ada.

D. Teknik Sampling

Untuk menentukan sample yang akan di gunakan dalam penelitian terdapat teknik sampling yaitu Sampling Jenuh, adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan hitung sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.[50]

E. Variabel dan Indikator Penelitian

1. Variabel Penelitian

Adapun variabel yang digunakan peneliti yaitu ada dua variabel, variabel bebas dan variabel terikat yang dijelaskan sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (Independent), yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan tertentu atau timbulnya pada variabel terikat (dependen).[51] Pada penelitian ini yang merupakan variabel bebas atau variabel (X) adalah Kepuasan Kerja. Objeknya adalah karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya.

b. Variabel Terikat (Dependen), variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (independen). Pada

[50] Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 85
[51] Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Prenada Media, 2005), h. 62

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

penelitian ini yang merupakan variabel terikat atau variabel (Y) adalah Kedisiplinan kerja karyawan. Objeknya adalah karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya.[52]

2. Indikator Variabel

a. Indikator variabel (X) : Kepuasan kerja karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya.

Rasa kepuasan kerja karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya, di batasi oleh penulis sehingga untuk melakukan pengukuran mengenai kepuasan kerja, maka penulis memiliki indikator-indikator sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja
2. Pengawasan
3. Gaji atau upah
4. Teman kerja
5. Promosi dan kenaikan jabatan

b. Indikator variabel (Y) : Kedisiplinan kerja karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya. Adapun indikatornya antara lain:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan

[52] Jalaluddin Rahmad, *Metode Penelitian Komunikasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1999), h. 12

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. Waskat (pengawasan melekat)
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan.[53]

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Metode observasi (pengamatan) adalah suatu teknik penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan terhadap objek baik secara langsung atau tidak langsung tanpa ada unsure untuk mempengaruhi, mengatur, atau meminipulasi. Dengan metode observasi ini di harapkan mampu mengamati secara langsung tentang objek peneliti, situasi lapangan, kepuasan kerja dan kedisiplinan kerja karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya.[54]

2. Interview dan wawancara

Untuk mendapatkan informasi yang cukup lengkap, kegiataan wawancara di lakukan secara langsung pada sumber yaitu dengan responden yang mempunyai hubungan dengan objek yang di teliti dalam hal ini berarti para karyawan, untuk tambahan pada metode dokumen.

3. Angket

Angket atau kuisioner yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan

[53] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h.191
[54] Nasution, *Metode Research, Edisi Ketiga* (Bandung: Jemmars, 1991), h. 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

tentang pribadinya dan hal-hal yang ia ketahui.[55] Angket atau kuisioner ini digunakan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan dua variabel yang ada dalam penelitian yaitu kepuasan kerja dan kedisiplinan kerja karyawan. Dengan jumlah karyawan sebagai berikut:

Tabel 3.1

Data Pegawai Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya

No	Nama Pegawai	Jabatan
1	Puspitaningrum	Direktur
2	Teguh Rahayu Ismiati	Manager operasional
3	Imam Shonhaji	Manager marketing
4	Alfans Arianto	Manager cab. Sukodono
5	Dwi Mukti Wulansari	Koordinator cab. Darmo
6	Nurul Fajriah	Teller pusat
7	Dian Faristania R	Administrasi dan cs pusat
8	Kanapi	Marketing pusat
9	M. Mausul Subhan	Kolektor
10	Sofroul Lailiyah	Administrasi marketing
11	Titik	Teller cab. Sukodono
12	Husnatul Zulfa	Teller cab. Darmo
13	IA Rangga Winata	Marketing cab. Darmo
14	Dwi Umarwanto	Cleaning service
15	R. Arif Lazuardi	Marketing

Dalam hal ini peneliti membagikan yang berupa pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya dan diberikan kepada para karyawan dengan tujuan agar dapat mengisi formulir isian secara subjektif. Pertanyaan ini

[55] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h. 112

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

merupakan bentuk dari pada indikator variabel bebas dan terikat. Dengan angket ini diharapkan mampu memperoleh hasil tanggapan para karyawan tentang korelasi antara tingkat kepuasan kerja dengan kedisiplinan karyawan pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya.[56]

Dalam angket ini peneliti menggunakan instrument dalam bentuk Skala Likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.[57] Dalam skala ini penelitian telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan di ukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan. Skala ini digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dan kedisiplinan kerja karyawan.

Jawaban pada setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari yang sangat positif sampai sangat negatif. Sedangkan untuk keperluan analisis secara kuantitatif, maka jawaban itu skor yang diberikan adalah 5,4,3,2, dan 1, dengan rincian sebagai berikut:

1. SS Sangat setuju di beri skor 5
2. S Setuju di beri skor 4
3. TT Tidak Tahu di beri skor 3

[56] Observasi dan dokumentasi dari arsip koperasi jasa keuangan syariah amanah ummah Surabaya tanggal 1 juni 2010

[57] Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 1998), h. 73

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. TS Tidak Setuju di beri skor 2
5. STS Sangat Tidak Setuju di beri skor 1

Adapun data-data pertanyaan di dalam angket yang akan disebarkan untuk karyawan tentang kepuasan kerja yang meliputi lingkungan kerja, pengawasan, gaji dan upah, teman kerja, promosi dan kenaikan pangkat. Dimana merupakan variabel (X) yaitu kepuasan kerja karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya.

a. Lingkungan kerja : kondisi tempat bekerja, vasilitas, ventilasi, penyinaran, kantin, suasana tempat kerja, dan tempat parkir.

Tabel 3.2

Pernyataan Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	TT	TS	STS
1	Tempat di mana saya bekerja, membuat saya merasa nyaman dan menyenangkan					
2	Keamanan serta keselamatan dalam bekerja sangat diprioritaskan					
3	Saya merasa adanya pengaturan antara waktu bekerja dengan istirahat sangat baik					
4	Saya lebih menyukai pekerjaan yang saya tekuni sekarang daripada pekerjaan lain.					

b. Pengawasan : pengawasan di sini yang dianggap sebagai figur ayah dan atasannya dan pengawasan yang buruk dapat berakhir pada absensi.

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 3.3

Pernyataan Pengawasan

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	TT	TS	STS
1	Saya merasa memerlukan pengawasan dalam bekerja					
2	Atasan saya selalu melakukan pengawasan sebagai tanggung jawab atas pekerjaannya					
3	Atasan saya langsung menegur pada setiap karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja					
4	Atasan dari semangat dan motivasi pada seluruh karyawan dalam melakukan kerja dengan baik.					

c. Gaji dan upah : gaji dan upah menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh.

Tabel 3.4

Pernyataan Gaji dan Upah

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	TT	TS	STS
1	Menurut saya, gaji yang saya terima sesuai dengan posisi dan keahlian saya dalam bekerja					
2	Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sangat baik					
3	Dalam kenaikan gajim saya merasa adanya keadilan di dalamnya					
4	Saya tidak pernah merasakan adanya keterlambatan dan kesalahan dalam penerimaan gaji					

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. Teman kerja

Tabel 3.5

Pernyataan Teman Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	TT	TS	STS
1	Saya merasa teman sekerja adalah sama dengan keluarga saya					
2	Teman sekerja saya selalu memberi pertolongan apabila ada kesulitan dalam mengatasi tentang pekerjaan					
3	Saya merasa tidak perlu dan tidak penting adanya komunikasi dan interaksi antar sesama teman sekerja.					
4	Saya merasa teman sekerja saya adalah saingan saya dalam bekerja					

e. Promosi dan kenaikan pangkat : adanya pengakuan kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dan memberikan status sosial dan wewenang.

Tabel 3.6
Pernyataan Promosi

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	TT	TS	STS
1	Atasan saya akan mempromosikan karyawannya sesuai dengan lamanya karyawan bekerja					
2	Untuk meningkatkan kualitas kerja perusahaan akan mempromosikan para karyawan yang berprestasi					
3	Kenaikan pangkat yang terjadi di tempat saya bekerja dinilai atas dasar kekuasaan pimpinan					
4	Menurut saya dengan adanya promosi dan kenaikan pangkat berarti adanya status dan pendapatan bertambah					

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

Adapun juga data-data pernyataan tentang kedisiplinan kerja karyawan, yang meliputi tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Dimana merupakan variabel terikat (Y) yaitu kedisiplinan kerja karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syaraiah Amanah Ummah Surabaya.

a. Tujuan dan kemampuan : Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Tabel 3.7

Pernyataantujuan dan kemampuan

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	TT	TS	STS
1	Saya merasa pekerjaan saya di sini sesuai dengan kehalian ilmu saya					
2	Saya selalu aktif dan rajin dalam bekerja					
3	Pelayanan yang saya berikan selalu cepat, tepat dan akurat					
4	Rasa tanggung jawab sebagai pekerja yang mendorong ada disiplin bekerja					

b. Teladan pemimpin : Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan dalam menentukan kedisiplinan 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

karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus 62system contoh yang baik, berdisiplinan baik, jujur, adil, serta sesuai kata dan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

Tabel 3.8

Pernyataan Teladan Pemimpin

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	TT	TS	STS
1	Sikap disiplin dalam bekerja sudah tertanam pada diri sendiri apa diperintah oleh atasan					
2	Pemimpin selalu memberi contoh untuk bekerja secara efisien, jujur, dan adil					

c. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) : Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relative besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya.

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 3.9

Pernyataan Balas Jasa

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	TT	TS	STS
1	Peralatan yang tersedia di tempat saya bekerja sangat baik dan canggih					
2	Fasilitas yang tersedia sangat mendukung untuk pekerjaan saya dan membuat saya senang dan nyaman					
3	Anda aktif bekerja apakah agar dapat uang banyak dan dipuji oleh orang lain					

d. Keadilan : Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik, keadilan harus di tetapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedispilinan karyawan perusahaan baik pula.

Tabel 3.10

Pernyataan Keadilan

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	TT	TS	STS
1	Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan kerja					
2	Pemimpin memperlakukan secara adil kepada setiap karyawannya tanpa pandangan bulu					

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

e. Waskat (pengawasan melekat) : Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

Tabel 3.11

Pernyataan Waskat

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	TT	TS	STS
1	Saya selalu datang ke tempat kerja tepat waktu					
2	Dalam sebulan saya tidak pernah absen dalam bekerja					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan peraturan					

f. Sanksi hukuman : Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam 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

Tabel 3.12

Pernyataan Sanksi Hukum

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	TT	TS	STS
1	Saya selalu berpakaian sesuai dengan seragam yang ditentukan oleh peraturan					
2	Saya pernah keluar kantor pada jam-kerja untuk keperluan pribadi					
3	Meninggalkan pekerjaan sebelum waktu habis tanpa izin yang berwenang					

g. Ketegasan: Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawaan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

Tabel 3.13

Pernyataan Ketegasan

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	TT	TS	STS
1	Jika masuk jam kerja, anda langsung mengerjakan pekerjaan anda di tempat kerja					
2	Ditegur langsung oleh atasan, karena tidak menjatuhi aturan kerja atau tata tertib yang ada pada perusahaan tersebut					

h. Hubungan kemanusiaan : Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan-hubungan baik yang bersifat vertikal maupun horizontal di antara karyawannya sehingga terciptanya human

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

relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman serta mengikat. Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Tabel 3.14

Pernyataan Hubungan Kemanusiaan

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	TT	TS	STS
1	Pemimpin selalu memberikan perhatian penuh kepada setiap karyawan					

4. Dokumentasi

Adalah suatu metode pengumpulan data secara langsung dari sumber penelitian secara keseluruhan dengan melihat, mencatat dokumentasi yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

Metode ini dimaksudkan untuk memperoleh data Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya tentang sejarah, struktur, visi dan misi, sarana dan prasarana serta mencari dokumen lain yang penting yang terkait dengan penelitian.

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 3.15

Objek, Sumber data dan Teknik Pengumpulan Data

No	Obyek	Sumber data	Teknik pengumpulan data
1	Keadaan Obyek Penelitian a. Sejarah b. Visi, Misi Dan Tujuan c. Letak Tempat, Geografis, Produk.	Dokumen dan informasi	Observasi, Wawancara dan Dokumen
2	Kepuasan Kerja a. Kondisi kerja b. Pengawasan c. Upah atau gaji d. Teman sekerja e. Promosi dan kenaikan pangkat	Responden (Karyawan KJKS, Amanah Ummah Surabaya)	Angket
3	Kedisiplinan karyawan a. Tujuan dan kemampuan b. Teladan pemimpin c. Balas jasa d. Keadilan e. Waskat f. Sanksi hukuman g. Ketegasan hubungan kemanusiaan	Responden (Karyawan KJKS, Amanah Ummah Surabaya)	Angket

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

G. Teknis Analisis Data

Teknis analisis data yang digunakan adalah teknis analisis statistic. Analisis data dimaksudkan untuk mengkaji pengujian hipotesa yang di ajukan oleh penulis. Tujuan dari pada analisis data adalah untuk mencari keabsahan data tersebut dan mendapatkan suatu kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan.

Dalam penelitian ini menggunakan tehnik analisis statistic dengan Metode Kuantitatif yaitu menggunakan Rumus Korelasi Product Moment, yang merupakan teknis korelasi tunggal yang digunakan mencari koefisiensi korelasi antara data interval dan data interval lainnya.

Dengan Rumus Korelasi Product Moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\left(\sum x^2\right)\left(\sum y^2\right)}}$$

r_{xy} = Koefisien korelasi antara gejala, X dan gejala, y

Σxy = Jumlah produk dari x dan y.[58]

Tabel 3.16

Tabel Interprestasi Terhadap Koefisiensi Korelasi

r	Interpretasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,000	Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,800	Cukup
Antara 0,400 sampai dengan 0,600	Agak rendah
Antara 0,200 sampai dengan 0,400	Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,200	Sangat rendah (tak berkorelasi)

[58] Sugiono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 231

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

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya

Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Amanah Ummah didirikan dengan suatu pemikiran yang mendasar pada keprihatinan akan kondisi riil dan peluang usaha yang fleksibel, artinya bahwa suatu ide, gagasan dan harapan untuk memberdayakan pengusaha mikro dan kecil dapat dilakukan dengan professional dan tanpa mengenyampingkan keuntungan sosial.

Pada awal berdirinya, Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Amanah Ummah merupakan salah satu kelompok swadaya masyarakat yang diasuh oleh PINBUK (Pusat inkubasi Bisnis Usaha Kecil). Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Amanah Ummah resmi berdiri pada tanggal 6 Mei 1995 di Surabaya, dan berkantor di jalan Darmorejo 111/12 surabaya, kemudian pindah di Darmorejo 111/20 surabaya, terakhir berdomisili di Darmokali 69 surabaya.

Tahun 1995, Didirikan oleh 14 orang pemuda lulusan *short course* "Perbankan Syariah" dengan modal awal per masing-masing orang antara Rp 100.000 s/d 500.000,- sehingga terkumpul Rp 2.850.000,- (dua juta delapan ratus lima puluh ribu rupiah).

Tepat pada tanggal 15 Juli 1995 KSM-BMT Amanah Ummah diresmikan dengan keadaan yang sangat sederhana karena mebeler dan

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

peralatan kantor sifatnya masih ’pinjam’. Tenaga kerja berjumlah 4 orang dan menempati ruangan ukuran 3 x 3 M2 di daerah Darmorejo 3 No. 4, Surabaya.

Pada akhir tahun 1995 dapat menghimpun 25 anggota simpanan dan 4 anggota pembiayaan. Plafond pembiayaan berkisar Rp 100.000,- s/d Rp 500.000,- per anggota dan khusus untuk usaha perdagangan. Wilayah layanan meliputi radius sampai dengan 5 km dari kantor induk.

Tahun 1999, Merupakan tahun perkembangan yang sulit, selain karena adanya pengaruh krisis ekonomi global yang melanda Indonesia. Perkembangan jumlah anggota mencapai 356 orang dengan outstanding simpanan mencapai Rp 47,8 juta dan outstanding pembiayaan mencapai Rp 68,6 juta.

Tahun 2000, Bergabung dengan Koperasi Cahaya Amanah sebagai unit usaha simpan pinjam secara syariah dengan nama BMT Amanah Ummah.

Tahun 2006, Perkembangan usaha cukup signifikan dengan perolehan aset mencapai Rp 1,172 Milyard sehingga sesuai dengan ketentuan Lembaga Keuangan Syariah dan Dinas Koperasi dapat membentuk badan hukum secara terpisah.

Pada tanggal 18 Juli 2006 dihadapan Notaris resmi menjadi Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Amanah Ummah Jawa Timur. Kemudian pada tanggal 7 Agustus 2006 telah disahkan oleh Dinas Koperasi, Pengusaha Kecil dan Menengah Propinsi Jawa Timur.

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

Tahun 2007, KJKS Amanah Ummah (diganti dan lebih dikenal dengan nama tersebut) berpindah tempat ke lokasi yang cukup representatif untuk menjaring nasabah mikro yaitu Jl Karah Agung no 42 B, Surabaya.

2. Visi, Misi dan Tujuan Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya

a. Visi

Menjadi Koperasi Syariah Terdepan dan Terdekat di Hati Masyarakat Ekonomi Kecil Mikro

b. Misi

Memberikan Pelayanan dan Pendampingan Kepada Masyarakat Usaha Kecil dan Mikro Untuk Meningkatkan Kualitas Hidup

Membudayakan dan Mendekatkan Masyarakat pada Lembaga Keuangan Syariah dan Muamalah Secara Syariah

c. Tujuan

1) Mengarahkan kegiatan ekonomi masyarakat mikro untuk bermu'alah secara islami.
2) Memberdayakan pengusaha mikro dan kecil dengan professional dan tanpa mengenyampingkan keuntungan sosial.
3) Untuk memenuhi akan kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan koperasi yang lebih baik.

d. Motto

" Menjalin Ukhuwah Meningkatkan Ekonomi Ummat"

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. Legalitas Perusahaan Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya

Nama	: KJKS Amanah Ummah
Alamat	: Jl. Karah Agung 42 B Surabaya
Tanggal Pendirian	: 6 Mei 1995
Diresmikan oleh	: H.A. Latief Burhan (sekretaris ICMI)
Tanggal beroperasi	: 6 Mei 1995
Akte Notaris	: No.16 Lucia Suryani Wijojo,SH
Legalitas	: Koperasi Jasa Keuangan Syariah
No. Badan Hukum	: 518.1/BH/92/103/2006
Nomor Pokok Wajib Pajak	: 1.822.792.6-609
Alamat	: Jalan Karah Agung 42 B Jambangan Surabaya
No tlp / Fax	: (031)8285530/(031)8286288
Legalitas Perusahaan	:

Akte Pendirian No. 16 tanggal 18 Juli 2006 dihadapan Notaris Lucia Suryani Widjojo, Sarja na Hukum

Akte Pengesahan No. 518.1/BH/92/103/2006 tanggal 7 Agustus 2006 oleh Dinas Koperasi, Pengusaha Kecil dan Menengah Propinsi Jawa Timur

Nomor Pokok Wajib Pajak No. 02.699.946.6-609.000 per tanggal 30 Agustus 2007 atas nama KJKS Amanah Ummah

Tanda Daftar Perusahaan No 130126500555 s/d 23 Oktober 2012

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. Letak Geografis Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya

Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah dalam beroperasi memiliki kantor sendiri, yang beralamat di Jl. Karah Agung No. 42B Surabaya. Kantor tersebut memiliki luas 5 x 10 m, kantor tersebut memiliki 3 lantai. Lantai 1 berfungsi sebagai tempat customer service. Lantai 11 berfungsi sebagai tempat kerja direktur dan wakilnya, account office fanding, lending dan kolekting. Lantai 111 berfungsi sebagai tempat musholla dan tempat rapat.

Adapun letak geografis kantor Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya adalah sebagai berikut:

a. Sebelah Utara berdekatan dengan kantor BRI
b. Sebelah Selatan berdekatan dengan Koperasi Mitra Abadi Sentosa
c. Sebelah Timur berdekatan dengan Pasar Karah Agung
d. Sebelah Barat berdekatan dengan Perumahan Karah Indah

5. Struktur Organisasi Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya

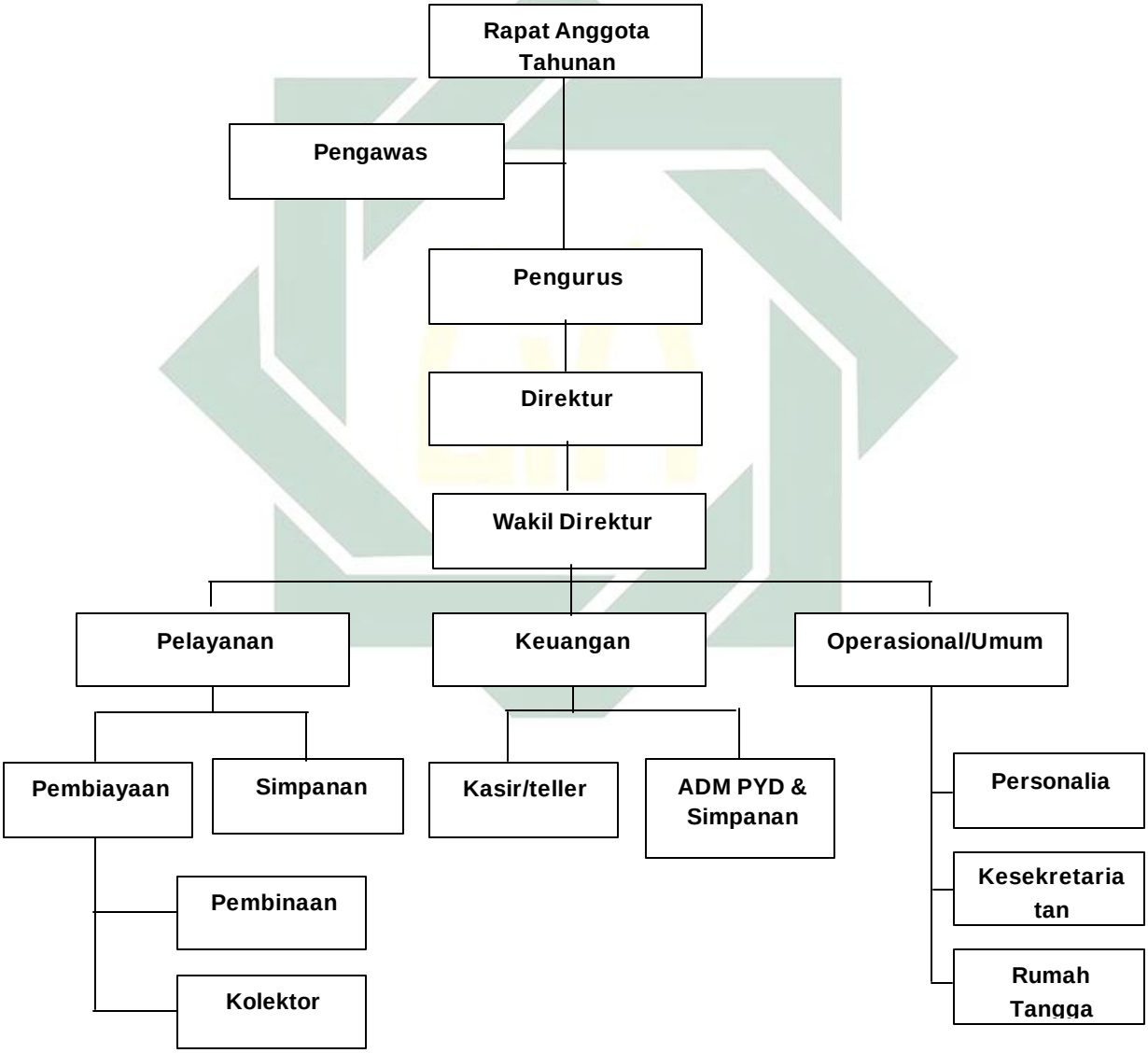
Struktur organisasi adalah suatu jenjang urutan dalam pendelegasian wewenang, yang ada di dalam organisasi. Struktur organisasi mutlak diperlukan untuk mencapai hasil yang optimal, karena struktur organisasi akan memperlancar pelaksanaan tugas dan pendelegasian wewenang pada seluruh bagian dalam perusahaan. Adapun

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

bentuk struktur organisasi pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya sebagai berikut:

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya[59]



[59] Dokumentasi dari arsip koperasi jasa keuangan syariah amanah ummah Surabaya

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. Susunan Pengawas, Pengurus, dan Pengelola Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya sebagai berikut:

Susunan Pengawas KJKS Amanah Ummah Surabaya :

1. Ketua : Drs. H. Hasan Sadzili

   Beliau adalah Pembina Yayasan Nurul Falah Surabaya dan Pembina Yayasan Yatim Piatu Mandiri

2. Sekretaris : Drs. H. Ali Muaffa

   Beliau adalah Ketua BKPRMI Propinsi Jawa Timur dan Ketua Yayasan Nurul Falah Surabaya

Susunan Pengurus KJKS Amanah Ummah Surabaya :

1. Ketua : H. Imam Hambali

   Beliau adalah Direktur CV Alfa Surya, Pembina Yayasan Nurul Falah Surabaya dan Bendahara Yayasan Yatim Mandiri

2. Sekretaris : H. Muhammad Shufyan Bahri

   Beliau menjabat sebagai Ketua Yayasan Bina Masyarakat Madani Surabaya dan Direktur Dompet Dhuafa Jawa Timur

3. Bendahara : Dra. Robiatul Mukhsinah

   Beliau adalah sebagai Accounting Koperasi Cahaya Amanah Surabaya.

Susunan Pengelola KJKS Amanah Ummah Surabaya :

1. Direktur : Puspitaningrum, SP
2. Wakil Direktur : Tri Wahyuni, SE
3. Administrasi dan Keuangan : Teguh Rahayu Wismiati, SE

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. Kasir atau teller : Nurul Fazriyah
5. Account Office Lending : Alfans Arianto, SE
6. Account Office Kolekting : Imam Shonhaji, Spd
7. Administrasi Kolekting : Dwi Mukti Wulah Sari
8. Account Office Fanding : M. Basirul Fuad
9. Prabakti : Djunaedi

7. Tugas dan Tanggung Jawab Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya

Pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya mempunyai tugas dan tanggung jawab masing – masing yaitu :

a. Tugas Direktur dan Wakilnya
   1. Memonitoring setiap unit kerja
   2. Membuat laporan secara keseluruhan
   3. Membuat program – program jangka pendek dan jangka panjang yang sesuai dengan AD/ART koperasi

   Direktur dan Wakilnya bertanggung jawab kepada pengurus KJKS Amanah Ummah Surabaya. Wewenang direktur dan wakilnya adalah melaksanakan fungsi direktur dan wakilnya sesuai dengan aturan yang telah berlaku.

b. Tugas Administrasi dan Keuangan
   1. Melakukan aplikasi akuntasi
   2. Monitoring angsuransi pembayaran
   3. Membuat laporan transaksi secara periodic

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. Monitoring dan laporan bulanan

Administrasi dan Keuangan bertanggung jawab kepada direktur dan wakilnya. Wewenang administrasi dan keuangan adalah mengoperasikan aplikasi akuntansi dan membuat laporannya.

c. Tugas Kasir atau Teller

1. Menerima penyetiran dana
2. Melayani penarikan dana
3. Bertanggung jawab terhadap penerimaan dan penyetoran dana pada brankas
4. Membuat laporan transaksi secara periodic
5. Memberikan service excellent kepada nasabah KJKS Amanah Ummah Surabaya, baik di lingkungan KJKS maupun diluar KJKS
6. Melaksanakan fungsi kesektariatan

Kasir atau Teller bertanggung jawab kepada direktur dan wakilnya. Wewenang kasir atau teller adalah mengoperasikan aplikasi funding.

d. Tugas Account Office Kolekting

1. Memonitoring angsuran pembiayaan
2. Melakukan kolekting angsuran
3. Penagihan
4. Menjaga performen

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

Kolekting bertanggung jawab kepada direktur dan wakilnya. Wewenang kolekting adalah memonitoring angsuran nasabah dan mencari solusi guna penyelesaian pembiayaan bermasalah.

e. Tugas Account Office Funding dan Lending

1. Penyaluran pembiayaan dan simpanan
2. Penempatan dana
3. Penagihan
4. Pembinaan dan monitoring
5. Pencapaian target
6. Menjaga performance

Funding dan Lending bertanggung jawab kepada direktur dan wakilnya. Wewenang funding dan lending adalah memasarkan produk KJKS Amanah Ummah Surabaya atau meliputi penempatan dan penyaluran pembiayaan kepada nasabah.

8. Fasilitas dan Layanan Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya

Untuk melengkapi kenyamanan dan kepuasan para nasabah Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya memberikan beberapa fasilitas dan layanan, yaitu: a. Fasilitas

Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya memiliki fasilitas yang sangat menunjang, baik bagi proses pelaksanaan manajemen sekaligus pemasaran maupun bag kenyamanan para nasabahnya. Adapun fasilitasnya tersebut antara 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

a. Fasilitas

1. Gedung
2. Ruangan yang nyaman dengan AC yang memadai
3. Tempat rapat
4. Computer
5. Almari
6. Kamar mandi
7. Lahan parkir
8. Musholla
9. Meja customer service
10. Tempat tunggu nasabah
11. Gudang

b. Layanan

Dalam memuaskan nasabah Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya terus meningkatkan pelayanan yang baik. Salah satunya dengan memberikan pelayanan unggulan yang di sebut Pick-Up Service atau strategi " Jemput Bola". Dan dengan mendekatan yang operasional pelayanan Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya nyaman digunakan bagi nasabah dan calon nasabah.

Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya juga menghadirkan pelayanan perkoperasiannya yang lebih eksklusif dengan pendekatan pribadi dengan tetap berdasarkan prinsip syariah.

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

Koperasi juga memberikan realisasi simpanan dan pembiayaan cepat pada nasabah yang sudah dianggap layak mendapatkan dana tersebut. Dengan pendekatan yang personal, layanan Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya nyaman digunakan bagi nasabah dan calon nasabah.

9. Inovasi Produk Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya

a. Produk Simpanan

1. Simpanan Harian (Si Rian) adalah simpanan yang diperuntuhkan bagi anggota, calon anggota dan anggota partisipan yang penyetorannya dan penarikannya dapat dilakukan sewaktu – waktu membantu menyiapkan kebutuhan yang aman dan terencana dengan berbagai pilihan produk, d antaranya :

   a. Simpanan Mudharabah
   b. Simpanan Tilmidzun
   c. Simpanan Fitri
   d. Simpanan Walimah
   e. Simpanan Aqiqah

2. Simpanan Berjangka (Si Jaka) adalah simpanan yang dipersiapkan untuk investasi dan terencana kebutuhan yang akan datang dan hanya boleh diambil pada waktu yang telah

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

disepakati oleh Shahibul Maal (pemilik dana) dan Mudharib (pengelola dana) dengan pilihan produk sebagai berikut :

a. Simpanan Investasi
b. Simpanan Beasiswa
c. Simpanan Sejahterah
d. Simpanan Qurban

b. Produk Pembiayaan, diantaranya :

1. Pembiayaan Bagi Hasil
2. Pembiayaan Jual Beli
3. Pembiayaan Kepemilikan Barang
4. Pembiayaan Kebajikan
5. Pembiayaan Mudharabah Mikro
6. Pembiayaan Ijarah

10. Jaringan Kantor Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya

Terdapat Kantor Cabang Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya adalah

a. Kantor Pusat yang beralamat di Jl. Karah Agung No. 42 B Surabaya 60264 Telp. (031) 8285530 – 8286288 Fax. (031) 8285530, Website://www.koperasisyariahau.wordpress.com Email:kjks_amnahummah@yahoo.co.id

b. Kantor Cabang

1. Jl. Darmokali No.79 Surabaya

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

Telp. (031) 5616192

2. Jl. Raya Sukodono No.41 Sidoarjo

Telp. (031) 8830392

Rekening Perusahaan :

a. Bank Bukopin Syariah Cabang Darmo A/C 880.0295.034
b. BCA Cabang Darmo A/C 258.136.7254
c. Bank Mandiri Cabang Basuki Rahmat A/C 142-00-0426707-5
d. Bank Muamalat Cabang Darmo A/C 701.08144.22
e. Bank Jatim Cabang Basuki Rahmat A/C 001.775.6435[60]

B. Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui korelasi antara tingkat kepuasan kerja dengan kedisiplinan karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya. Data yang diperoleh dari lapangan disajikan dalam bentuk angka – angka.

Data yang dimaksudkan dalam bentuk angka – angka adalah data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket yang diajukan untuk para karyawan yang ada di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya. Data tersebut kemudian diolah menjadi data kuantitatif yang berupa angka – angka untuk memudahkan pengelolaannya. Didalam angket terdapat dua item. Item pertama adalah untuk kepuasan kerja yang terdiri dari 20 pertanyaan. Item tersebut merupakan variabel bebas. Item yang kedua adalah item untuk kedisiplinan karyawan yang terdiri dari 20 pertanyaan. Item tersebut

[60] Dokumentasi dari Arsip Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya

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

merupakan variabel terikat atau tergantung. Di dalam item kepuasan kerja terdapat 5 jawaban, dengan komponen penilaian hasil quisioner kepuasan kerja Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya sebagai berikut :

SS	Sangat setuju	di beri skor 5
S	Setuju	di beri skor 4
TT	Tidak Tahu	di beri skor 3
TS	Tidak Setuju	di beri skor 2
STS	Sangat Tidak Setuju	di beri skor 1

Adapun untuk kedisiplinan karyawan terdapat 5 jawaban, dengan komponen penilaian hasil kedisiplinan karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya sebagai berikut :

SS	Sangat setuju	di beri skor 5
S	Setuju	di beri skor 4
TT	Tidak Tahu	di beri skor 3
TS	Tidak Setuju	di beri skor 2
STS	Sangat Tidak Setuju	di beri skor 1

Dari uraian diatas, maka akan di jelaskan hasil dari masing – masing Variabel X adalah (Kepuasan Kerja) dan Variabel Y adalah (Kedisiplinana Karyawan) pada tabel dibawah 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

1. **Kepuasan Kerja**

Tabel 4.2

Jawaban responden terhadap lingkungan kerja

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	TT	TS	STS
1	Tempat di mana saya bekerja, membuat saya merasa nyaman dan menyenangkan	2	13	-	-	-
2	Keamanan serta keselamatan dalam bekerja sangat diprioritaskan	3	9	2	-	-
3	Saya merasa adanya pengaturan antara waktu bekerja dengan istirahat sangat baik	1	9	4	1	-
4	Saya lebih menyukai pekerjaan yang saya tekuni sekarang daripada pekerjaan lain.	1	11	2	1	-
Jumlah		7	42	8	3	-

Dari tabel di atas diketahui bahwa bukti langsung lingkungan kerja KJKS Amanah Ummah Surabaya memiliki frekuensi sebanyak 42.

Tabel 4.3

Jawaban responden terhadap pengawasan

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	TT	TS	STS
1	Saya merasa memerlukan pengawasan dalam bekerja	6	9	-	-	-
2	Atasan saya selalu melakukan pengawasan sebagai tanggung jawab atas pekerjaannya	1	13	1	-	-
3	Atasan saya langsung menegur pada setiap karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja	2	12	1	-	-
4	Atasan dari semangat dan motivasi pada seluruh karyawan dalam melakukan kerja dengan baik.	5	9	-	-	-
Jumlah		14	43	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

Dari tabel di atas diketahui bahwa bukti langsung pengawasan KJKS Amanah Ummah Surabaya memiliki frekuensi sebanyak 43.

Tabel 4.4

Jawaban responden terhadap gaji dan upah

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	TT	TS	STS
1	Menurut saya, gaji yang saya terima sesuai dengan posisi dan keahlian saya dalam bekerja	1	11	3	-	-
2	Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sangat baik	1	13	1	-	-
3	Dalam kenaikan gajim saya merasa adanya keadilan di dalamnya	-	10	4	1	-
4	Saya tidak pernah merasakan adanya keterlambatan dan kesalahan dalam penerimaan gaji	2	12	1	-	-
Jumlah		4	46	9	1	-

Dari tabel di atas diketahui bahwa bukti langsung gaji dan upah KJKS Amanah Ummah Surabaya memiliki frekuensi sebanyak 46.

Tabel 4.5

Jawaban responden terhadap teman kerja

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	TT	TS	STS
1	Saya merasa teman sekerja adalah sama dengan keluarga saya	5	10	-	-	-
2	Teman sekerja saya selalu memberi pertolongan apabila ada kesulitan dalam mengatasi tentang pekerjaan	5	10	-	-	-
3	Saya merasa tidak perlu dan tidak penting adanya komunikasi dan interaksi antar sesama teman sekerja.	-	-	-	6	9
4	Saya merasa teman sekerja saya adalah saingan saya dalam bekerja	-	-	1	8	6
Jumlah		10	20	1	14	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

Dari tabel di atas diketahui bahwa bukti langsung teman kerja KJKS Amanah Ummah Surabaya memiliki frekuensi sebanyak 20.

Tabel 4.6

Jawaban responden terhadap promosi dan kenaikan pangkat

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	TT	TS	STS
1	Atasan saya akan mempromosikan karyawannya sesuai dengan lamanya karyawan bekerja	1	5	8	1	-
2	Untuk meningkatkan kualitas kerja perusahaan akan mempromosikan para karyawan yang berprestasi	5	6	3	-	-
3	Kenaikan pangkat yang terjadi di tempa t saya bekerja dinilai atas dasar kekuasaan pimpinan	1	1	7	4	2
4	Menurut saya dengan adanya promosi dan kenaikan pangkat berarti adanya status dan pendapatan bertambah	1	6	8	-	-
Jumlah		8	18	26	5	2

Dari tabel di atas diketahui bahwa bukti langsung promosi dan kenaikan pangkat KJKS Amanah Ummah Surabaya memiliki frekuensi sebanyak 26.

Berikut tabel rekapitulasi hasil perhitungan skor jawaban responden untuk kepuasan kerja KJKS Amanah Ummah Surabaya adalah :

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 4.7

Rekapitulasi jawaban responde n tentang kepuasan kerja di KJKS

Amanah Ummah Surabaya

No	Item Pertanyaan																				Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	4	3	3	72
2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	2	3	70
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	4	2	3	70
4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	1	1	3	3	3	4	75
5	4	5	3	3	4	3	4	5	3	5	3	5	5	4	1	2	5	5	3	3	75
6	4	3	4	5	4	4	4	5	3	3	3	4	4	5	2	1	3	3	3	3	70
7	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	1	2	3	3	3	3	73
8	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	1	1	4	5	5	5	84
9	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	2	4	5	4	4	76
10	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	4	3	4	73
11	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	2	4	4	5	1	1	4	5	1	4	77
12	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	5	2	3	72
13	4	2	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	5	2	4	72
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	3	73
15	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	2	4	1	4	69
Jumlah																					1101

Keterangan :

a. Nomor 1 -15 dari tabel di atas merupakan nomor urut responden

b. Nomor 1 -20 dari tabel di atas dari kiri ke kanan merupakan nomor urut pertanyaan.

Dari tabel tersebut dapat diketahui pula kategori tiap – tiap jawaban responden tentang kepuasan kerja yaitu berdasarkan interval nilai dari skor sebagai berikut :

a. Nilai 100 – 80 = Sangat setuju

b. Nilai 81 – 60 = Setuju

c. Nilai 61 – 40 = Tidak tahu

d. Nilai 41 – 20 = Tidak setuju

e. Nilai 19 – 0 = Sangat tidak setuju

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. Kedisiplinan Karyawan

Tabel 4.8

Jawaban responden terhadap tujuan dan kemampuan

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	TT	TS	STS
1	Saya merasa pekerjaan saya di sini sesuai dengan kehalian ilmu saya	1	9	2	3	-
2	Saya selalu aktif dan rajin dalam bekerja	1	6	6	2	-
3	Pelayanan yang saya berikan selalu cepat, tepat dan akurat	-	6	7	2	-
4	Rasa tanggung jawab sebagai pekerja yang mendorong ada disiplin bekerja	2	13	-	-	-
Jumlah		4	34	15	7	-

Dari tabel di atas bahwa bukti langsung tujuan dan kemampuan KJKS Amanah Ummah Surabaya memiliki frekuensi sebanyak 34.

Tabel 4.9

Jawaban responden terhadap teladan pimpinan

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	TT	TS	STS
1	Sikap disiplin dalam bekerja sudah tertanam pada diri sendiri apa diperintah oleh atasan	-	10	4	1	-
2	Pemimpin selalu memberi contoh untuk bekerja secara efisien, jujur, dan adil	3	12	-	-	-
Jumlah		3	22	4	1	-

Dari tabel di atas bahwa bukti langsung teladan pemimpin KJKS Amanah Ummah Surabaya memiliki frekuensi sebanyak 22.

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 4.10

Jawaban responden terhadap balas jasa

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	TT	TS	STS
1	Peralatan yang tersedia di tempat saya bekerja sangat baik dan canggih	3	12	-	-	-
2	Fasilitas yang tersedia sangat mendukung untuk pekerjaan saya dan membuat saya senang dan nyaman	-	4	6	5	1
3	Anda aktif bekerja apakah agar dapat uang banyak dan dipuji oleh orang lain	-	10	2	3	-
Jumlah		3	26	8	8	1

Dari tabel di atas bahwa bukti langsung balas jasa KJKS Amanah Ummah Surabaya memiliki frekuensi sebanyak 26.

Tabel 4.11

Jawaban responden terhadap keadilan

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	TT	TS	STS
1	Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan kerja	-	-	1	9	5
2	Pemimpin memperlakukan secara adil kepada setiap karyawannya tanpa pandangan bulu	5	10	-	-	-
Jumlah		5	10	1	9	5

Dari tabel di atas bahwa bukti langsung keadilan KJKS Amanah Ummah Surabaya memiliki frekuensi sebanyak 10.

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 4.12

Jawaban responden terhadap waskat

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	TT	TS	STS
1	Saya selalu datang ke tempat kerja tepat waktu	-	11	2	2	-
2	Dalam sebulan saya tidak pernah absen dalam bekerja	2	7	3	3	-
3	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan peraturan	-	8	7	-	-
Jumlah		2	26	12	5	-

Dari tabel di atas bahwa bukti langsung waskat KJKS Amanah Ummah Surabaya memiliki frekuensi sebanyak 26.

Tabel 4.13

Jawaban responden terhadap sanksi hukuman

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	TT	TS	STS
1	Saya selalu berpakaian sesuai dengan seragam yang ditentukan oleh peraturan	5	10	-	-	-
2	Saya pernah keluar kantor pada jam kerja untuk keperluan pribadi	-	2	2	10	1
3	Meninggalkan pekerjaan sebelum waktu habis tanpa izin yang berwenang	-	-	1	5	9
Jumlah		5	12	3	15	10

Dari tabel di atas bahwa bukti langsung sanksi hukuman KJKS Amanah Ummah Surabaya memiliki frekuensi sebanyak 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

Tabel 4.14

Jawaban responden terhadap ketegasan

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	TT	TS	STS
1	Jika masuk jam kerja, anda langsung mengerjakan pekerjaan anda di tempat kerja	2	12	1	-	-
2	Ditegur langsung oleh atasan, karena tidak menjatuhi aturan kerja atau tata tertib yang ada pada perusahaan tersebut	1	12	2	-	-
Jumlah		3	24	3	-	-

Dari tabel di atas bahwa bukti langsung ketegasan KJKS Amanah Ummah Surabaya memiliki frekuensi sebanyak 24.

Tabel 4.15

Jawaban responden terhadap hubungan kemanusiaan

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	TT	TS	STS
1	Pemimpin selalu memberikan perhatian penuh kepada setiap karyawan	3	11	1	-	-
Jumlah		3	11	1	-	-

Dari tabel di atas bahwa bukti langsung hubungan kemanusiaan KJKS Amanah Ummah Surabaya memiliki frekuensi sebanyak 11.

Berikut tabel responden rekapitulasi hasil perhitungan skor jawaban responden untuk kedisiplinan karyawan KJKS Amanah Ummah Surabaya adalah :

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 4.16

Rekapitulasi jawaban responden tentang kedisiplinan karyawan di KJKS Amanah Ummah Surabaya

No	Item Pernyataan																				Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	2	3	4	3	4	4	2	4	1	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	67
2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	1	3	4	4	68
3	2	3	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	5	4	5	2	1	4	5	4	71
4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	2	5	4	3	4	5	2	2	4	4	5	74
5	3	4	3	5	4	5	5	3	2	1	4	4	3	3	5	3	1	5	3	3	69
6	5	3	3	4	4	5	5	3	3	2	5	3	3	3	4	2	1	4	4	4	70
7	4	3	2	4	3	4	4	4	4	1	5	2	4	3	5	2	1	4	4	4	67
8	4	4	4	5	4	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	2	1	5	4	5	78
9	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	73
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	71
11	2	3	4	4	4	4	4	3	4	1	4	2	2	3	5	4	1	4	4	4	66
12	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	70
13	2	5	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	69
14	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	67
15	4	3	3	4	3	4	4	3	2	2	5	4	4	3	4	2	1	4	3	4	66
Jumlah																					1046

Dari tabel di atas diketahui variabel Y (Kedisiplinan Karyawan) sebanyak , dari tabel di atas diketahui pula kategori tiap – tiap jawaban responden tentng kedisiplinan karyawan yaitu berdasarkan interval nilai dari skor asli sebagai berikut :

a. Nilai 100 – 80 = Sangat setuju

b. Nilai 81 – 60 = Setuju

c. Nilai 61 – 40 = Tidak tahu

d. Nilai 41 – 20 = Tidak setuju

e. Nilai 20 – 0 = Sangat tidak setuju

C. Pengujian Hipotesis dan Analisis

1. Analisis Data dalam bentuk perhitungan (Korelasi Product Moment)

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

Sebelum membuat analisis data dalam bentuk perhitungan, penulis terlebih dahulu membuat hipotesis sebagaimana yang telah ada pada pembahasan sebelumnya. Hipotesa yang di ambil oleh penulis adalah hipotesa kerja yaitu terhadap korelasi yang kuat antara kepuasan kerja dengan kedispilinan karyawan.

a. Membuat Tabel Kerja

Tabel 4.17

Tabel perhitungan untuk memperoleh angka indeks Korelasi antara Variabel X dan Variabel Y yang berdasarka n dari skor aslinya

r	X	Y	X^2	Y^2	X.Y
1	72	67	5184	4489	4824
2	70	68	4900	4624	4760
3	70	71	4900	5041	4970
4	75	74	5625	5471	5550
5	75	69	5625	4761	5175
6	70	70	4900	4900	4900
7	73	67	5329	4489	4891
8	84	78	7056	6084	6552
9	76	73	5776	5329	5548
10	73	71	5329	5041	5183
11	77	66	5929	4361	5082
12	72	70	5184	4900	5040
13	72	69	5148	4761	4968
14	73	67	5329	4489	4891
15	69	66	4761	4356	4554
Σ	Σx= 1101	Σy= 1046	Σx^2= 81011	Σy^2= 73096	Σx.y= 76888

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. Mencari Mean dari Masing – Masing Variabel

Dari tabel di atas, dapat di cari Mean dari Variabel X dan Variabel Y .

$$MX = \frac{\sum X}{N} = \frac{1101}{15} = 73{,}4$$

$$MY = \frac{\sum Y}{N} = \frac{1046}{15} = 69{,}7$$

Setelah Mean ditemukan, maka langkah selanjutnya adalah mengkonsultasikan hasil Mean tersebut ke dalam tabel yang penulis buat berdasarkan angket yang telah disediakan kepada responden.

Tabel 4.18

Interpretasi nilai Mean

No	Besarnya Mean	Interpretasi
1.	77 – 95	Sangat baik
2.	58 – 76	Baik
3.	39 – 57	Cukup
4.	20 – 38	Kurang baik
5.	1-19	Tidak baik

Dari perhitungan telah diperoleh MX sebesar 73,4 berarti perolehan tersebut dalam taraf baik, sedangkan MY diperoleh 69,7 berarti perolehan tersebut dalam taraf baik. Dari interpretasi sederhana ini dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dengan kedisiplinan karyawan dalam taraf baik.[61]

[61] Sugiono, *Statistika untuk Penelitian* (Yogyakarta: Alfabeta, 2008), h. 49

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. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap penelitian yang kebenarannya masih di uji secara empiris.[62] Hipotesa merupakan suatu pertanyaan yang dimiliki kedudukan penting dalam penelitian. Oleh karena itu penelitian ini dituntut untuk dapat merumuskan dapat merumuskan hipotesis.

d. Pengujian Hipotesis

Untuk melakukan pengujian hipotesa, dilakukan langkah :

1. Mendistribusikan data ke dalam rumus Korelasi Product Moment

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\left(\sum x^2\right)\left(\sum y^2\right)}}$$

$$= \frac{76888}{\sqrt{(81011)(73096)}}$$

$$= \frac{76888}{\sqrt{5921580056}}$$

$$= \frac{76888}{76951,8}$$

$$= 0,999$$

2. Pengujian nilai Koefisien Korelasi Product Moment (rxy) atau (r_o)

Dalam pengujian nilai koefisien korelasi product moment, penulis menggunakan dua cara, yaitu :

a. Dengan menggunakan cara kasar atau sederhana yaitu dengan melihat angka indeks korelasi product moment (rxy) yang telah

[62] Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1983), h. 89

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

diperoleh kemudian dikonsultasikan dengan tabel interpretasi sederhana nilai "r"

Tabel 4.19

Tabel interpretasi sederhana nilai "r"

r	Interpretasi
0,00 - 0,20	Sangat Rendah
0,20 - 0,40	Rendah
0,40 - 0,60	Sedang
0,60 - 0,80	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat rendah

Dari perhitungan rumus koefisien korelasi product moment, diperoleh rxy sebesar 0,999. Berarti perolehan tersebut tidak bertanda negatif. Ini berarti antara variabel (X) dan variabel (Y) terdapat hubungan yang searah atau terdapat korelasi yang positif antara kedua variabel tersebut. Berdasarkan interpretasi di atas, ternyata rxy berada di antara (0,80 – 1,00) ini berarti antara variabel X dan variabel Y itu termasuk korelasi positif yang sangat kuat.[63]

b. Interpretasi dengan menggunakan nilai "r"

Dengan memeriksa tabel "r" product moment ternyata bahwa dengan taraf sebesar 15 pada taraf signifikan 5% r_{tabel} =

[63] Sutrisno Hadi, *Metodologi Research* (Yogyakarta: Andi, 2004), h. 303

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

0,514 sedangkan pada taraf signifikasi 1% r_{tabel} = 0,641. Dengan demikian dapat diketahui bahwa (rxy) atau (r_o) adalah lebih besar dari pada r_t.

Jadi, H_I = Ada korelasi antara kepuasan kerja dengan kedisplinan karyawan pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Suarabaya.

H_O = Tidak ada korelasi antara tingkat kepuasan kerja dengan kedisiplinan karyawan pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah peneliti melakukan penelitian di KJKS Amanah Ummah Surabaya, maka kepuasan kerja yang ada di KJKS Amanah Ummah Surabaya dengan kedisiplinan karyawan sangat kuat. Atribut – atribut yang meliputi kepuasan kerja tersebut meliputi lingkungan kerja, pengawasan, upah atau gaji, teman kerja, dan juga promosi dan kenaikan pangkat sedangkan atribut – atribut kedisiplinan karyawan yang meliputi tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Karena telah terbukti bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kedisiplinan karyawan pada KJKS Amanah Ummah Surabaya. Sistem – sistem kepegawaian di KJKS Amanah Ummah Surabaya meliputi sistem Training, Kontrak 1 tahun, 2 tahun, 3 tahun kemudian menjadi Karyawan Tetap dan Outsource atau karyawan diminta dari luar kemudian

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

dikontrak 1tahun. Dan penghargaan di KJKS Amanah Ummah Surabaya bagi karyawan yang berprestasi akan mendapatkan hadiah atau bonus.

Pelayanan dan fasilitas yang ada di KJKS Amanah Ummah Surabaya sangat menunjang para karyawan dan nasabah, sehingga setiap nasabah merasa di perlakukan secara baik, ramah dan dapat memahami kebutuhan nasabah. Dengan adanya bukti fisik yaitu penampilan karyawan yang rapid an sopan, kebersihan gedung yang bagus dan tempat parkir yang memadahi. Tetapi ada sedikit dari kekurangan dari pelayanan KJKS Amanah Ummah Surabaya yaitu kurang cekatan dalam menangani nasabah, kurang memberikan perhatian khusus kepada nasabah dan para nasabah masih ragu ketika melakukan transaksi. Mereka juga merasa system Nirriba (tanpa bunga) adalah siasat untuk merubah nama bunga menjadi system bagi hasil tersebut juga merupakan bunga, karena masyarakat masih awam dengan Syariah islam. Para nasabah memilih bagi hasil itu lebih kecil dari pada yang ada di bank – bank konvensional.

KJKS Amanah Ummah Surabaya dengan melakukan bernmerk produk dan melakukan survey akan produk yang sama. KJKS Amanah Ummah Surabaya dalam melaksanakan program jangka pendek yaitu melauncing produk baru simpanan haji, sebelumnya pihak pengelola melakukan brand merk produk dan survey atas produk yang sama kepada instansi ataupun kelompok produk lain yang sama. Dari langkah tersebut dapat diketahui akan kekuatan, kelemahan, kesempatan, dan ancaman yang akan dihadapi nantinya. Dengan adanya itu jumlah nasabah yang ada di KJKS Amanah Ummah

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

Surabaya semakin lama dan dari tahun ketahun semakin meningkat, di tahun 2009 – 2010 jumlah tabungan 3.624 dan jumlah pembiayaan 700.

Interpretasi secara kasar atau sederhana dari perhitungan di atas ternyata angka korelasi antara variabel (X) dan variabel (Y) tidak bertanda negative, berarti di antara kedua variabel terdapat korelasi positif (korelasi yang berjalan searah).

Dengan memperhatikan besarnya rxy yaitu 0,999 yang besarnya berkisar antara 0,80 – 1,00 berarti korelasi positif antara variabel (X) dan variabel (Y) ini adalah termasuk positif yang sangat kuat. Karena rxy r_o pada taraf signifikasi 5% dan 1% lebih kecil, maka hasil tersebut di konsultasikan dengan tabel interpretasi sederhana nilai "r" yang berarti antara variabel (X) kepuasan kerja dan variabel (Y) kedispilinan karyawan terdapat korelasi yang baik atau sangat kuat.

Arah pengaruh antara variabel (X) dengan variabel (Y) adalah positif (tidak ada tanda negatif) pada angka 0,999 menunjukkan semakin baik kepuasan kerja maka akan membuat kedisiplinan karyawan meningkat, demikian pula sebaliknya. Criteria pengujian yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai rxy dengan r_t rxy ditemukan sebesar 0,999 dan r_t sebesar 0,514 pada taraf signifikan 5%, sedangkan pada taraf signifikasi 1% sebesar 0,641.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa korelasi antara tingkat kepuasan kerja dengan kedisiplinan karyawan pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya mempunyai hubungan yang sangat erat

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 signifikan. Kepuasan kerja karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya terpenuhi sehingga para karyawan dalam kedisiplinan kerja karyawannya sangat tinggi dan efisien.

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

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, tentang faktor-faktor kepuasan kerja dengan kedisiplinan karyawan pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa dengan penggunaan rumus korelasi product moment ditemukan sebagai berikut :

1. Pengujian korelasi dengan menggunakan rumus korelasi product moment di dapat hasil 0,999 dan hasil tersebut di konsultasikan dengan tabel interpretasi sederhana nilai "r" yang berarti antara variabel (X) dan variabel (Y), antara kepuasan kerja dengan kedisiplinan karyawan terdapat hubungan yang baik atau tinggi.
2. Arah pengaruh antara variabel (X) dan variabel (Y) adalah positif (tidak ada tanda negatif) pada angka 0,999 menunjukkan semakin baik kepuasan kerja maka akan membuat kedisiplinan karyawan meningkat, demikian pula sebaliknya. Criteria pengujian yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai rxy dengan r_t. rxy di temukan sebesar 0,999 dan r_t sebesar 0,514 pada taraf signifikasi 5%, sedangkan pada taraf signifikasi 1% sebesar 0,641.

   Karena rxy lebih besar dari pada r_t (0,999 > 0,514 dan 0,641), maka keputusan yang diambil adalah (H_O) yang berbunyi tidak ada korelasi yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kedisiplinan karyawan pada

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

Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya ditolak, sedangkan (H_I) yang berbunyi ada korelasi yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kedisiplinan karyawan pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya. Maka (H_O) di tolak dan (H_I) diterima, yang artinya bahwa ada hubungan korelasi antara tingkat kepuasan kerja dengan kedisiplinan karyawan pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya.

B. Sara n

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang di ambil oleh peneliti, maka peneliti member saran – saran untuk disampaikan kepada pihak Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya, yaitu :

1. Berdasarkan hasil analisis penelitian maka untuk diharapkan pihak Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya mempertahankan dan lebih meningkatkan kualitas pelayanan, produktivitas, keramah tamahan, dan kedisiplinan agar selalu meraih kesuksesan dan dapat menjadikan Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya sebagai mitra nasabah terpercaya dan terfavorit.
2. Hendaknya Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya lebih meningkatkan dalam mengidentifikasikan kesempatan dan kekuatan untuk menjaga kemungkinan adanya ancaman dan kelemahan yang akan dihadapi pada masa kini dan saat yang akan datang yang bertujuan untuk meningkatkan memasarkan produk – produk, simpanan dan pembiayaan

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 ada pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya.

3. Kepuasan kerja mempengaruhi pada kedisiplinan karyawan, oleh karena itu pihak Koperasi Jasa Keuangan Syariah Amanah Ummah Surabaya lebih memperhatikan dan untuk mengawasi kepuasan kerja para karyawannya, terutama pada faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kondisi kerja, pengawasan, upah atau gaji, promosi dan kenaikan jabatan. Karena kepuasan kerja mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan memberikan kepuasan dalam bekerja, peninjauan sanksi yang mendidik.

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

Agama, RI. Departemen, *Mushaf Al - Qur'an dan Terjemah*, Jakarta : Al – Huda, 2002.

Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarata : Rineka Cipta, 1998.

Bungin, Burhan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta : Kencana, 2005.

Chatab, Nevizond, *Diagnostic Manajement*, Jakarta : Serambi, 2007.

Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research*, Yogyakarta : Andi, 2004.

Handoko, Hani. T, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta, BPFE, 1996.

Hasan, M. Iqbal, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 2002.

Hasibuan, S.P. Malayu, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 1996.

Hasibuan, S.P. Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2000.

HM, Anshori Hadi, *Pengantar Umum Pendidikan*, Surabaya : Usaha Nasional, 1983.

http://digilib.petra.ac.id/jiunkpe/s1/hotl/2008/jiunkpe-ns-s1-2008-33403026-9898-pendekatan disiplin-chapter2.pdf

http://google.com/istilah umum ketenagaan kerja

Ibrahim, Adam, *Perilaku Organisasi*, Bandung : Sinar Baru, 1989.

Martoyo, Susilo, *Manajeman Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, : BPFE, 1992.

Masyjui, Isnan, "*Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan*", Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi/ Administrasi Perkantoran. FIS. UNNES, 2005.

Muhaimin, "*Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shawing Computer Bagian Produksi Pada PT Primarindo Asia Infrastuktur Tbk Di Bandung*", Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang, 2004.

Muhammad, *Manajemen Bank Syari'ah*, Yogyakarta : UPP AMP YKPN, 1987.

Nasutian, *Metode Research*, Bandung : Jemmars, 1991.

Nitisemito, S. Alex, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 1996.

Otsuka, Agus, "*Pengaruh Faktor-Faktor Karasteritik Individual Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan*", Buletin Studi Ekonomi, Volume 12, (http://agusotsuka.wordpress.com)

Poerwodarminto, WJS, *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta : Ghalia Pustaka, 1984.

Prawirosentono, Suyadi, *Kebijakan Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan*, Yogyakarta : BPFE, 1999.

Rahmad, Jalaluddin, *Metode Penelitian Komunikasi*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 1999.

Ranupandojo, Heidjrachman, 1990, *Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*, Yogyakarta : AMPYKPM.

Sariyati, "*Prestasi Kerja Karyawan*",. Buletin Studi Ekonomi Volume 12(http://ejournal.unud.ac.id/abstrak/sariyati.doc)

Siagian, P. Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 1995.

Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta, 1998.

Sugiono, *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*, Bandung : Alfabeta, 2008.

Sugiono, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta, 2008.

Sujidono, Anas, *Pengatar Statistik Pendidikan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2003.

Suryabrata, Sumadı, *Metode Penelitian*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1983.

Tohardi, Ahmad, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Mandar Maju, 2002.

Winarji, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2001.

www.koperasisyariahau.wordpress.com

Zainiyah, Lilik, "*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Bangun Kubah Sarana Gedongan Waru Sidoarjo*", Skripsi. Jurusan Manajemen Dakwah. Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya, 2008.