

Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan Bagian *Workshop* Pt X

Relationship Between Job Satisfaction And Work Discipline Employees In The Workshop Section Of Pt X

Rahma Aurora Sasmita

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: rahmaaurora.19063@mhs.unesa.ac.id

Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: sukmawatipuspitadewi@unesa.ac.id

Abstrak

Disiplin kerja merupakan sikap patuh karyawan terhadap peraturan yang ada dalam perusahaan, baik dalam menyelesaikan tanggung jawab serta tugasnya di perusahaan guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah kepuasan kerja (Steers, 2013). Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan bagian *workshop* PT.X. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dalam penelitian ini terdapat sampel penelitian sebanyak 90 orang karyawan dimana 30 karyawan sebagai try out dan 60 karyawan sebagai partisipan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan $r = 0,917$ dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan bagian *workshop* PT. X hal tersebut menunjukkan arti bahwa semakin tinggi kepuasan yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan begitupun sebaliknya.

Kata kunci : Kepuasan kerja, Disiplin kerja, Karyawan

Abstract

Work discipline is an attitude of obedience of employees to existing regulations in the company, both in completing responsibilities and implementation in the company in order to achieve company goals. One of the internal factors that can affect work discipline is job satisfaction (Steers, 2013). This study aims to determine the correlation between job satisfaction and work discipline in the workshop employees of PT. X. sampling using purposive sampling technique in this study there were a sample of 90 employees where 30 employees as try outs and 60 employees as research participants. The results showed $r = 0.917$ with a value of $p = 0.000$ ($p < 0.05$). This shows that there is a very significant correlation between the variables of job satisfaction and the work discipline of the employees of the PT.X. This shows the meaning that the higher the employee's satisfaction, the higher the employee's work discipline and vice versa.

Key word : Job Satisfaction, Work Discipline, Employees

Article History

Submitted : 27-06-2023

Final Revised : 04-07-2023

Accepted : 04-07-2023



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license

Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya

Tingkat kedisiplinan di Indonesia masih sangat rendah, masih banyak pelanggaran yang terjadi baik dari segi pelanggaran lalu lintas, pelanggaran sosial dan banyak lagi, di dalam suatu perusahaan juga tidak lepas dari sebuah pelanggaran yang dilakukan oleh para karyawan. Sependapat dengan ini Poerwopoespito dan Utomo dalam (Royadi, 2017) menyatakan bahwa dalam kaitannya dengan kedisiplinan masyarakat Indonesia dapat dikatakan cukup rendah pada berbagai aspek seperti dalam hal menjalani kehidupan, rumah tangga, kemasyarakatan, pemerintahan, usaha, olahraga, administrasi, serta pendidikan. Setiap perusahaan pasti menginginkan pegawai yang unggul sehingga dapat tercapainya dengan baik tujuan dari perusahaan, perusahaan akan berkembang dengan sangat baik apabila sumber daya manusianya memiliki kemampuan serta kompetensi yang baik dan memadai. Jika para karyawan memiliki kedisiplinan yang kurang maka tujuan dari perusahaan tentunya akan sulit untuk dicapai. Dalam kaitannya dengan kedisiplinan karyawan, kepuasan kerja sangat penting untuk diperhatikan, jika karyawan merasakan kepuasan kerja yang baik, maka karyawan tersebut akan dapat bekerja dengan disiplin dan juga sebaliknya karyawan yang tidak disiplin memiliki kecenderungan untuk kurang merasakan kepuasan kerja (Hasibuan, 2016).

PT X adalah salah satu perusahaan produsen kertas di Indonesia yang berlokasi di Jawa Timur. Pada data produksi awal, dapat dihasilkan produk kertas yang banyaknya 12.000 metrik ton pada setiap tahunnya. Perusahaan memiliki visi berupa sebagai perusahaan terbaik dalam pembuatan kertas terbaik di dunia serta misi perusahaan adalah mengoptimalkan sumber daya yang terbatas untuk mengembangkan proses produksi yang ramah lingkungan, aman dan efisien, serta memberikan kualitas produk yang baik bagi setiap pelanggan dan untuk memaksimalkan pemegang saham. Untuk mencapai terwujudnya visi dan misi tersebut tentunya dibutuhkan karyawan yang memiliki sikap yang baik dan taat pada aturan perusahaan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya karena pencapaian yang dimiliki oleh sebuah organisasi memiliki kaitan langsung pada sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan tersebut, jika SDM dalam suatu organisasi unggul maka akan berdampak positif tentunya pada organisasi tersebut.

Kemajuan dan perkembangan suatu perusahaan dapat dilihat dari kedisiplinan penyelenggara serta seluruh karyawan dalam mematuhi, melaksanakan aturan yang ada di perusahaan. Salah satu hal yang terpenting dalam organisasi adalah sebuah kedisiplinan kerja, tingkat atau taraf disiplin karyawan merupakan sebuah ukuran dikatakannya sebuah organisasi untuk tercapai dalam hal keberhasilan (Arif et al., 2020). Karyawan diharuskan untuk mematuhi dan tunduk pada norma yang berlaku di perusahaan maupun instansi tempat mereka bekerja agar tercipta prestasi kerja yang diharapkan. Disiplin kerja merupakan bagian yang penting dalam suatu organisasi terutama dalam mengembangkan manajemen sumber daya manusia, disiplin perlu ditegakkan agar tidak terbentuk keteledoran, penyimpangan dan pelanggaran. Levine & Lateiner (Levine & Lateiner, 2016) menyatakan terdapat beberapa aspek disiplin kerja yakni aspek karyawan teratur dan tepat waktu saat datang ke kantor, aspek karyawan memakai pakaian yang rapi di tempat kerja, aspek kepatuhan karyawan terhadap peraturan, aspek berupa karyawan yang dimana dapat dengan baik secara kuantitas dan kualitas dalam menghasilkan atau menjalankan pekerjaan yang dapat memuaskan serta menjalani peraturan

atau cara kerja yang telah perusahaan tentukan serta juga aspek berupa karyawan yang dengan semangatnya untuk menyelesaikan pekerjaan yang dijalani.

Peneliti telah melakukan survei sebagai studi pendahuluan. Survei tersebut dilakukan menggunakan wawancara sesuai dengan aspek kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja kepada 10 orang karyawan bagian *workshop* PT X dan salah satunya adalah dengan kepala bagian *workshop* PT X. Bagian *workshop* sendiri adalah bagian bengkel atau *maintenance* sebuah pabrik atau perusahaan dimana disana para karyawan memiliki tugas untuk mengontrol serta memperbaiki *spare part* mesin yang terkendala. Menurut wawancara yang dilakukan peneliti kepada kepala bagian di sana dengan menggunakan aspek kedisiplinan kerja oleh Levine dan Lateiner (Levine & Lateiner, 2016) terdapat karyawan yang terlambat datang ke tempat kerja lalu ada juga karyawan yang mencuri-curi kesempatan untuk merokok serta beristirahat saat jam kerja adapun karyawan yang tidak memakai atribut lengkap seperti tidak berseragam.

Adapun wawancara yang dilakukan dengan 10 karyawan bagian *workshop* terdapat beberapa karyawan yang menyepelekan aturan yang ada di perusahaan, menurut penjelasan karyawan yang diwawancara hal ini dikarenakan pengawasan yang kurang ketat sehingga masih terdapat karyawan yang melanggar. Karyawan yang di wawancara tersebut juga menegaskan bahwa terkadang masih bisa mencuri-curi waktu agar bisa beristirahat ke kantin ataupun untuk merokok padahal setiap harinya para karyawan mendapat tugas memperbaiki *spare part* mesin baik secara perorangan maupun kelompok sehingga tidak ada kesempatan untuk karyawan dapat menganggur. Para karyawan diharuskan bekerja selama 9 jam sehari bahkan lebih jika karyawan tersebut harus bekerja lembur dengan waktu istirahat hanya satu jam dan beberapa karyawan juga terkadang merasa kurang dengan jam istirahat tersebut sehingga mereka terkadang mencuri-curi waktu untuk beristirahat. Beberapa karyawan yang diwawancara juga mengatakan bahwa mereka kurang puas dan mengeluh dengan kesempatan promosi yang dapat dibidang sangat sulit didapatkan. Menurut penjelasan karyawan tersebut hal ini tidak adil dikarenakan pengabdian karyawan selama masa kerja yang lama perlu di apresiasi dengan baik melalui kesempatan untuk mendapat promosi jabatan. Selain itu para karyawan juga menjelaskan alasan mengapa kesempatan untuk di promosikan sulit karena kebanyakan karyawan adalah lulusan SMK sederajat sehingga pengembangan karir juga sulit dilakukan. Hal ini menyebabkan beberapa karyawan bekerja dengan kurang maksimal. Menurut wawancara oleh kepala bagian juga menyatakan bahwa ada beberapa pekerjaan yang harusnya di selesaikan dalam sehari terkadang terlambat hingga dua hari.

Berdasarkan fenomena yang sudah dijelaskan dapat dijabarkan bahwa permasalahan dalam perusahaan memiliki hubungan dengan disiplin kerja yang dimiliki karyawan, hasil wawancara yang telah dilakukan mendukung aspek-aspek mana saja yang masih belum dapat dipenuhi. Seharusnya atasan lebih memperhatikan dan lebih tegas terhadap sikap kedisiplinan kerja para karyawan agar perusahaan dapat mudah dalam mencapai tujuannya yaitu ketetapan dalam visi serta misi yang ada dalam perusahaan. Tentunya permasalahan tersebut bertentangan dengan definisi disiplin kerja itu sendiri dimana disiplin kerja merupakan perilaku dan sikap individu sesuai dengan peraturan organisasi sebagai usaha untuk meningkatkan kesadaran serta kesediaan individu untuk tidak melakukan pelanggaran ataupun penyimpangan dalam melakukan pekerjaan (Ferawati, 2017). Pelanggaran yang dilakukan karyawan tidak terlepas dari kurangnya kepuasan kerja karyawan, dimana sesuai dengan wawancara kepada 10 karyawan terdapat aspek kepuasan kerja yang belum terpenuhi seperti aspek upah/gaji lalu adapun aspek *supervisor* atau kurangnya pengawasan oleh atasan dan adapun aspek kesempatan untuk promosi jabatan.

Menurut Hasibuan kepuasan kerja adalah sebuah perilaku emosional dimana seorang karyawan merasakan senang dan juga menyukai pujian yang didapatnya akan hasil kerjanya,

dimana dia ditempatkan, peralatan, bagaimana karyawan diperlakukan dan juga lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi karyawan dalam pekerjaan yang dilakukan (Hasibuan, 2016). Hasibuan juga menuturkan karyawan dalam hal kepuasan kerja memiliki pengaruh dalam pada besaran kedisiplinan, sehingga karyawan yang merasakan kepuasan kerja juga akan menjalankan pekerjaannya secara disiplin dan juga sebaliknya apabila karyawan tidak disiplin dalam pekerjaannya kemungkinan terbesar adalah karyawan tersebut tidak merasakan kepuasan kerja yang optimal atau rendah (Hasibuan, 2016). Mangkunegara pernah memaparkan kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai perasaan yang menopang serta menyokong dan tidak menyokong yang dirasakan oleh karyawan ketika bekerja (Mangkunegara, 2017).

Nilai produktivitas organisasi merupakan dampak yang secara langsung ataupun tidak langsung dari adanya kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat berarti penilaian yang dilakukan oleh karyawan yang berkaitan langsung pada sikap kerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Seorang karyawan memiliki sikap terhadap tempat kerjanya tergantung pada pengalaman yang dijalannya di tempat kerja baik pengalaman yang bersifat menyenangkan maupun kurang menyenangkan dan juga memiliki kaitannya dengan harapan karyawan akan masa depannya di tempatnya bekerja. Terdapat teori dua faktor Herzberg (dalam Mangkunegara, 2017) yang memaparkan dua faktor penyebab baik puas atau tidaknya kepuasan yang dirasakan karyawan, yaitu faktor dalam hal pemeliharaan dan adanya faktor pendorong. Faktor dalam hal pemeliharaan yaitu berkaitan dengan bagaimana manajemen perusahaan membuat kebijakan, baiknya pengawasan yang dijalankan, baiknya interaksi dengan atasan, baiknya interaksi dengan bawahan, gaji, status, kondisi tempat kerja, serta keamanan dalam tempat kerja bagi karyawan. Sedangkan motivator meliputi dorongan prestasi, pengakuan, kemajuan atau kemajuan, kerja mandiri, kesempatan untuk berkembang, dan tanggung jawab. Melalui faktor yang sudah dijelaskan maka karyawan bagian *workshop* mengalami kurangnya kepuasan dalam bekerja disebabkan karena masih kurang baiknya pengawasan serta interaksi yang baik dengan pengawas yang kurang, kurangnya gaji yang diterima, serta kesempatan untuk berkembang tidak didapatkan.

Adapun penelitian lain yang sebelumnya sudah diteliti mengenai pengaruh kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan sebuah usaha perhotelan dimana dalam hasil penelitian memaparkan tentang kepuasan kerja dapat berpengaruh pada tingkat disiplin karyawan. Seorang pegawai akan memperoleh adanya kepuasan kerja yang tinggi pada hasil kerjanya sehingga juga meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam kinerjanya di perusahaan tersebut. Adapun pembeda dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni penelitian ini meneliti hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan bagian *workshop* yaitu sebuah bagian bengkel PT X dimana karakteristik serta tugas karyawan ini berbeda dengan subjek penelitian sebelumnya sehingga penelitian ini dapat dipergunakan untuk menambah penelitian yang sudah ada sebelumnya. Luthans juga menerangkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi tingkat absensi dimana karyawan yang merasakan ketidakpuasan dalam bekerja lebih akan mempunyai tingkat absensi yang sering. Alasan absensi bagi karyawan biasanya adalah alasan yang kurang dapat bersifat logis bahkan kurang subyektif (Luthans, 2011). Berdasarkan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan, masih kurangnya penelitian dalam bidang ini sehingga perlu penelitian lebih lanjut mengenai hubungan kepuasan kerja dan disiplin pada karyawan.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan solusi kepada perusahaan terkait agar dapat memberikan solusi pada perusahaan terkait untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat mengurangi tingkat ketidaksiplinan karyawan. Berdasarkan yang sudah dijelaskan diatas maka peneliti ingin menelaah tentang seberapa tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan bagian *workshop* PT X berhubungan dengan disiplin kerja di instansi tersebut dan didasarkan pada studi awal serta fenomena pada latar belakang diatas peneliti memiliki

ketertarikan dalam pengambilan judul: Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan Bagian *Workshop* PT X.

Metode

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dipergunakan dalam penelitian ini karena sesuai dengan judul yang diajukan yaitu mencari korelasi antara variabel X dan variabel Y. Azwar (2012) telah menjelaskan bahwa metode penelitian yang bersifat kuantitatif memiliki fokus dalam pengolahan data berjenis numerik, yang data tersebut diolah dalam proses analisis statistik. Azwar (2012) juga memberikan penjelasan tentang penelitian yang berjenis korelasional adalah penelitian yang ditunjukkan untuk melakukan indentifikasi pada satu variabel ke variabel yang lainnya. Teknik metode *purposive sampling* adalah teknik yang telah diputuskan oleh peneliti untuk digunakan dalam pengambilan sampel, menurut Sugiyono (2017) metode atau teknik *purposive sampling* merupakan teknik dalam mengambil sampel dengan digunakannya aspek-aspek yang tertentu sesuai pada kriteria dalam penentuan besaran sampel yang tujukkan untuk diperiksa.

Sampel/populasi

Banyaknya populasi yang digunakan memiliki jumlah 103 karyawan. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 90 karyawan dengan jumlah responden untuk try out sebanyak 30 karyawan serta 60 karyawan untuk penelitian. Subjek penelitian dalam memiliki karakteristik: 1.) Karyawan tetap bagian *workshop* PT. X, 2.) Karyawan tetap yang memiliki masa kerja minimal 2 tahun.

Pengumpulan data

Adapun pengumpulan data yakni menggunakan wawancara dan kuesioner. Dalam dilakukannya penelitian ini teknik wawancara digunakan untuk melakukan pengumpulan data studi pendahuluan sehingga dapat ditemukan permasalahan-permasalahan apa yang memang harus diteliti dan juga peneliti lebih memahami secara mendalam tentang responden yang akan diteliti (Sugiyono, 2017). Wawancara pada penelitian ini dipergunakan dalam bentuk memberikan pertanyaan yang dijawab oleh karyawan yang dijadikan responden dengan jabatan kepala bagian dan beberapa teknisi. Wawancara mengandung aspek-aspek dari disiplin kerja oleh Levine dan Lateiner serta aspek kepuasan kerja oleh Luthans. Informasi yang didapatkan dalam wawancara dapat dipergunakan sebagai data, yang kemudian dicatat dalam garis besar lalu dipergunakan sebagai pedoman untuk studi pendahuluan. Salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan adalah pemberian kuesioner yaitu dengan melakukan menyebarkan seperangkat kuesioner ataupun laporan yang berbentuk tertulis terhadap subjek penelitian (Sugiyono, 2017). Selanjutnya bentuk kuisisioner atau angket yang disebarkan adalah berbentuk angket tertutup yang memiliki bentuk pernyataan berupa alternatif jawaban. Subjek akan diinstruksikan untuk melakukan pemilihan pada satu alternatif jawaban yang disediakan. Pengukuran dengan kuisisioner yang digunakan didasarkan pada skala kepuasan kerja dan juga skala disiplin kerja.

Analisa data

Skala *likert* digunakan dalam mengukur variabel yang akan diubah untuk dijadikan indikator variabel, dan indikator akan digunakan sebagai dasar titik awal dalam melakukan penyusunan elemen instrument yang berbentuk (Sugiyono, 2017). Bentuk penganalisan yang digunakan pada data merupakan pengujian normalitas serta pengujian hipotesis. Teknik korelasi di aplikasikan mengolah data-data yang tersedia setelah dilakukan proses penelitian.

Data dalam teknik korelasi ini diaplikasikan dalam bentuk teknik korelasi *Pearson Product Moment* dimana aplikasi yang digunakan berupa aplikasi SPSS versi 2.5. Tahapan yang digunakan dalam penganalisisan teknik korelasi *Product Moment* sebelumnya dilakukan uji asumsi penelitian yang berupa pengujian untuk normalitas dengan SPSS berbentuk Kolmogorov Smirnov dengan penyebutan lain berupa uji K-S. Jika hasil uji K-S $p < 0.05$, memiliki pemahaman berupa data digambarkan tidak normal dan jika $p > 0.05$, memiliki pemahaman tentang data yang digambarkan memiliki distribusi secara normal.

Hasil

Tabel 1. Hasil uji statistik deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kepuasan kerja	60	95	182	152.37	24.381
Disiplin kerja	60	70	142	116.05	18.647

Uji statistic yang telah dijalankan melampirkan hasil yang tercantum pada tabel 4.1 dimana ditunjukkan dalam nilai minimum untuk kepuasan kerja adalah 95, dengan nilai maksimum 182, nilai dipergunakan sebesar 152, 37 sedangkan deviasi standar memiliki nilai besaran 24, 381. Sedangkan untuk besaran nilai disiplin kerja secara minimum 70, nilai maksimum 142, nilai dipergunakan sebesar 116, 05 dan deviasi standar sebesar 18, 647. Berdasarkan hasil standar deviasi kedua variabel maka dapat dikatakan bahwa persebaran data bervariasi.

Tabel 2. Kategorisasi skala kepuasan kerja

Kategori	Rentang Nilai	Jumlah	Presentase
Rendah	$X \leq 127,9$	8	13, 3
Sedang	$127, 9 \leq X \leq 176, 7$	47	78, 3
Tinggi	$176, 7 \leq X$	5	8, 3
Total		60	100

Dalam tabel 2 tertera hasil kategorisasi skala kepuasan kerja karyawan bagian *workshop* PT. X dimana menunjukkan bahwa rerata karyawan memiliki kepuasan kerja sedang yakni sebanyak 47 karyawan (78, 3%), sedangkan kategori tinggi terdapat 5 orang (8,3%) dan kategori rendah sebanyak 8 orang (13, 3%).

Tabel 3. Kategorisasi skala disiplin kerja

Kategori	Rentang Nilai	Jumlah	Presentase
Rendah	$X \leq 97, 8$	9	15
Sedang	$97, 8 \leq X \leq 134, 6$	44	73, 3
Tinggi	$134, 6 \leq X$	7	11, 7
Total		60	100

Ditampilkan pada tabel 3 kategorisasi skala disiplin kerja karyawan bagian *workshop* PT.X yaitu dipergunakan karyawan memiliki tingkat disiplin kerja sedang yaitu sebanyak 44 karyawan (73, 3%) lalu sisanya yakni kategori tinggi sebanyak 7 karyawan (11,7%) dan rendah sebanyak 9 karyawan (15%).

Analisa data

Uji normalitas yang digunakan adalah penggunaan *test of normality Kolmogrov-smirnov* dalam penggunaan program fitur SPSS 2.5 *for windows* yang perangkatnya adalah *One Sample K-S*. Digunakannya teknik tersebut memiliki tujuan karena bisa memberikan hasil pengujian normalitas untuk mengetahui batasan dalam penyebaran data disimpulkan normal ataupun tidak. Dalam penyebaran data, distribusi dapat memiliki pemahaman normal jika probabilitas memiliki bentuk lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) dan jika berprobabilitas kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), akan memiliki pernyataan distribusinya tidak normal. Berikut pemaparan hasil pengujian normalitas pada penelitian:

Tabel 4. Hasil uji normalitas

N	60	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.44948268
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.079
Test Statistic	.110	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.068 ^c	

Berdarkan hasil yang dipaparkan, dapat dilihat bahwa hasil signifikansi dua variabel sebesar $p = 0,068$ ($p < 0,05$). Dari paparan yang ditampilkan ditunjukkan kedua variabel berdistribusi normal.

Pengujian hipotesis merupakan tahap setelah dilakukannya pengujian normalitas dan linieritas. Diajukan dua bentuk hipotesis yang akan dibuktikan untuk penelitian. Untuk dibuktikannya tentang “adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan bagian *workshop* PT.X” maka dasar yang digunakan adalah rumusan masalah serta aspek-aspek yang dibahas dan juga dimuat dalam penelitian.

Teknik korelasi *Product Moment* serta adanya penghitungan ini menggunakan bantuan dari program SPSS versi 2.5 *for windows* merupakan teknik yang digunakan untuk pengujian hipotesis. Interpretasi yang diberikan oleh peneliti berupa seberapa kuat hubungan antar dua variabel yang diteliti, kisaran antara 0-1 merupakan gambaran tetap mengenai kriteria koefisien korelasi yang ditentukan dibawah ini:

Tabel 5. Nilai koefisien korelasi (Sugiyono, 2017)

Interval r	Interpretasi
0,00-0,199	Sangat lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Cukup kuat
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

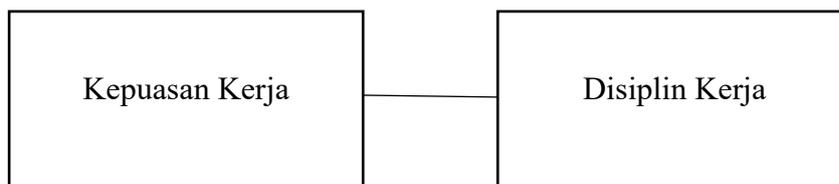
Taraf signifikansi yang dipergunakan dalam dikajinya penelitian ini memiliki besaran 5% dimana hubungan antara variabel akan dinyatakan memiliki signifikansi apabila nilai dari $p < 0,05$ untuk kebalikannya jika bernilai $p < 0,05$ maka akan dipahami hubungan atau korelasi antara variabel X dan Y di nyatakan tidak signifikan (Sugiyono, 2017).

Korelasi *product moment* menghasilkan data yang dipergunakan sebagai dasar dilakukannya uji secara hipotesis yang dipaparkan dalam yang dilakukan dan penggunaannya melalui SPSS versi 25.0 for windows berikut ini:

Tabel 6. Hasil uji korelasi

		Kepuasan Kerja	Disiplin Kerja
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.917**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.917**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

Berdasarkan uji hipotesis maka dapat dikatakan signifikansi menunjukkan nilai dengan besaran 0,000 dimana menunjukkan pemahaman nilai p kurang dari 0,05 artinya kedua variabel secara signifikan memiliki hubungan. Adapun angka yang ditunjukkan pada koefisien korelasi memiliki besaran 0,917 sehingga dapat dikatakan dari dua variabel yang ada berkorelasi sangat kuat berdasarkan dengan pedoman nilai koefisien korelasi (Sugiyono, 2017) serta berkorelasi positif dimana jika dengan tingginya besaran kepuasan kerja maka akan tinggi pula tingkat disiplin kerjanya. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis bahwa “ada hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan bagian *workshop* PT. X” diterima.



Bagan 1. Model Penelitian

Pembahasan

Secara khusus dilakukannya penelitian ini berupa untuk diketahuinya hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan bagian *workshop* PT. X. Dalam proses penelitian telah ditentukan subjek sebanyak 60 karyawan tetap bagian *workshop* PT. X. Berdasarkan pada hasil analisa uji hipotesis memberikan hasil koefisien korelasi sebesar $r = 0,917$ dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini mengisyaratkan bahwa ada hubungan positif yang kuat antara kedua variabel yaitu variabel kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan bagian *workshop* PT. X. Hal ini berarti bahwa dengan tingginya kepuasan kerja oleh para karyawan akan menunjang tingginya pula tingkat kedisiplinan karyawan bagian *workshop* PT.X begitupun sebaliknya jika tingkat kepuasan kerja karyawan rendah maka rendah pula tingkat kedisiplinan karyawan bagian *workshop* PT.X. Hasil koefisien korelasi

menunjukkan korelasi sebesar 0,917 dimana berarti berdasarkan tabel nilai koefisien korelasi oleh Sugiyono menyatakan bahwa kedua variabel ini berkorelasi sangat kuat yaitu berada pada rentang nilai r 0,80-1,000. Dengan hal ini maka hipotesis penelitian terbukti yaitu ada hubungan antara kepuasan kerja karyawan dengan disiplin karyawan bagian *workshop* PT.X.

Hasil kategorisasi skala kepuasan kerja karyawan bagian *workshop* PT. X dimana menunjukkan bahwa rerata karyawan memiliki kepuasan kerja sedang yakni sebanyak 47 karyawan (78, 3%), sedangkan kategori tinggi terdapat 5 orang (8,3%) dan kategori rendah sebanyak 8 karyawan (13, 3%). Sedangkan kategorisasi skala disiplin kerja karyawan bagian *workshop* PT. X memiliki tingkat disiplin kerja sedang yaitu sebanyak 44 karyawan (73, 3%) lalu sisanya yakni kategori tinggi sebanyak 7 karyawan (11,7%) dan rendah sebanyak 9 karyawan (15%). Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan *workshop* PT.X sebagian besar memiliki nilai yang sedang dan pada tingkat kedisiplinannya yang sedang juga, hanya sedikit yang memiliki tingkat kepuasan serta disiplin yang tinggi bahkan lebih banyak yang berkategori rendah daripada kategori tinggi.

Berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh 60 responden terdapat nilai maksimum dari variabel disiplin kerja sebesar 142 dimana hal ini berarti disiplin kerja telah diterapkan oleh karyawan bagian *workshop* dimana terdapat aspek patuh terhadap peraturan dimana mereka takut apabila melanggar pertauran serta mereka mengetahui pertauran yang telah berlaku di perusahaan adapun rata-rata pada aspek ini sebesar 3,9. Lalu adapun nilai minimum sebesar 70 dimana hal ini menjelaskan bahwa permasalahan yang kaitannya dengan disiplin kerja dapat dijabarkan dalam bentuk seperti kurangnya aspek produktivitas kerja yang memiliki nilai rata-rata aspek sebesar 3,4 dimana para karyawan kurang dalam menjaga alat-alat perusahaan, lalu adapun aspek kerapian juga yang kurang dan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,5 dimana karyawan cenderung kurang baik dalam hal menyusun rencana pekerjaan atau manajemen tugas. Hal ini tentu saja tidak lepas dari rasa puasnya karyawan dalam pekerjaan yang dijalannya. Pendapat dari Steers memiliki kaitan seperti terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yakni faktor internal meliputi kepribadian, motivasi kerja, semangat kerja, kepuasan kerja dan faktor eksternal meliputi kepemimpinan dan lingkungan kerja (Steers, 2013). Kepuasan kerja yang kurang menjadikan beberapa karyawan memilih untuk bekerja tidak maksimal sehingga membuat karyawan tersebut melakukan ketidakdisiplinan.

Adapun penyebaran kuisisioner menghasilkan jawaban langsung dari responden yang dipilih dimana terdapat nilai maksimal aitem variabel kepuasan kerja sebanyak 182. Berdasarkan data tersebut maka dapat dikatakan terdapat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan bagian *workshop* PT.X. kepuasan kerja karyawan *workshop* ini meliputi aspek rekan kerja yang baik dimana rekan kerja bersikap baik ketika dimintai pertolongan nilai rata-rata aspek ini sebesar 3,85 lalu adapun aspek pekerjaan itu sendiri yang memiliki rata-rata sebesar 3,83 dimana aspek ini meliputi pekerjaan yang dikerjakan menarik dan sekaligus dapat mengembangkan kompetensi. Adapun nilai minimum yang dihasilkan yakni sebesar 95 dimana dari data tersebut dapat dikatakan bahwa beberapa aspek kepuasa kerja belum terpenuhi secara baik seperti aspek pengawasan yang kurang dari supervisor atau atasan lalu yang memiliki nilai rata-rata sebesar 3,45 dan adapun aspek kesempatan promosi yang sulit yang memiliki nilai rata-rata sebesar 3,56 serta adapun aspek kondisi kerja yang memiliki nilai rata-rata sebesar 3,63 dimana tempat kerja yang bising sehingga kurangnya rasa nyaman dalam bekerja.

Kunci pendorong moral, prestasi kerja, dan juga kedisiplinan karyawan dalam proses pemajuan perusahaan adalah kepuasan kerja (Hasibuan, 2016). Karyawan yang memiliki disiplin yang rendah tentunya berhubungan dengan tingkat kepuasan yang rendah dalam bekerja. Sependapat dengan ini kedisiplinan, moral dan juga rendahnya angka *turnover* merupakan ukuran dari indikator kepuasan kerja (Hasibuan, 2016). Kedisiplinan sendiri dapat ditingkatkan dengan disiplin waktu, didefinisikan sebagai sikap atau perilaku menunjukkan kepatuhan terhadap jam kerja karyawan, seperti hadir dan menyelesaikan tugas tepat waktu. lalu adapun disiplin peraturan, dimana karyawan dapat mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, seperti mengikuti pedoman disipliner, dan menggunakan atribut pekerjaan lengkap sesuai kesepakatan lalu selanjutnya dengan disiplin tanggung jawab, yaitu karyawan memiliki tanggung jawab dalam menjaga serta memelihara alat-alat yang perusahaan sediakan untuk mendukung kelancaran kegiatan kantor (Kristanti & Pangastuti, 2019). Disiplin karyawan yang baik dapat menjadikan perusahaan dapat berkembang lebih baik lagi.

Robbins dan Coullter (2016) memberikan pemaparan berkaitan dengan faktor apa saja yang menjadi pengaruhi kepuasan kerja, yaitu yang pertama pekerjaan menantang secara mental, karyawan akan merasa lebih senang jika mendapatkan pekerjaan yang dapat memanfaatkan kemampuan serta keterampilan yang dimilikinya. Mereka dapat memanfaatkan kemampuan yang mereka miliki pada pekerjaannya dengan baik dengan kemampuan yang dimiliki sesuai pekerjaan akan jauh lebih menarik serta menantang karena dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki juga. Adapun yang kedua yaitu imbalan yang pantas, karyawan pastinya menginginkan imbalan yang pantas untuk hasil kerja kerasnya. Mereka dapat merasakan kepuasan dalam pekerjaannya jika sistem pembayaran gaji serta terdapat promosi kenaikan jabatan yang adil serta memenuhi harapan yang mereka inginkan. Ketika hal tersebut terpenuhi maka karyawan akan puas terhadap pekerjaan yang mereka miliki dan yang ketiga yakni kondisi kerja yang mendukung, kondisi kerja pastinya akan sangat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja hal ini meliputi kondisi kerja yang nyaman serta aman jauh dari kebisingan dan fasilitas yang disediakan lengkap serta dalam kondisi yang baik. Karyawan harus mendapatkan fasilitas berupa ruangan yang nyaman misalnya serta peralatan atau alat-alat kerja yang lengkap guna membantu karyawan dalam menyelesaikan setiap tugasnya. Adapun yang terakhir yaitu rekan kerja yang mendukung, baiknya sikap rekan kerja juga secara langsung dapat mendukung dan juga menghambat yang dirasakan oleh karyawan tentang kepuasan kerjanya. Keharmonisan lingkungan kerja tentunya tercipta apabila suasana antar rekan kerja baik dan saling memberi dukungan dan jauh dari persaingan yang tidak sehat. Rekan kerja yang mendukung akan selalu berusaha memberikan bantuan ketika kita sedang butuh bantuan dan tidak akan mengabaikan.

Berdasarkan hasil penelitian sudah diketahui bahwa aspek pengawasan supervisor serta aspek promosi kurang didapatkan karyawan bagian *workshop* PT.X hal ini menyebabkan adanya beberapa pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Adapun pada penilaian kuesioner juga diketahui bahwa ruangan bekerja kurang nyaman dan bising sehingga mengganggu saat bekerja. Sesuai dengan penjelasan faktor diatas yaitu faktor yang mempengaruhi kepuasan dimana dengan mendapat imbalan yang pantas lalu adapun kenyamanan tempat kerja atau lingkungan pekerjaan dapat berpengaruh pada kepuasan kerja seorang karyawan.

Terdapat kajian sebelumnya yang dari Rahmawati (2019) mengenai Hubungan Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai” dimana kajian tersebut menghasilkan hubungan cenderung positif serta signifikan pada variabel-variabelnya. Di hasilkan dalam

penelitian yang dikaitkan dengan teori yang digunakan serta penelitian relevan terdahulu maka diketahui bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja terutama bagi karyawan yang bekerja di instansi atau perkantoran. Penelitian terkait lainnya yang dilakukan oleh Perdana dan Laksmiwati pada 2014 tentang hubungan kepuasan kerja serta disiplin kerja pada pekerja atau karyawan perkantoran ataupun instansi dimana pada hasil penelitian r hitung memiliki nilai besaran 0.832 dengan gambaran kriteria pada 0.8 – 1.00, sehingga dalam kepuasan kerja pada pekerja atau karyawan memiliki hubungan yang cenderung sangat kuat dengan disiplin kerja pekerja atau karyawannya di instansi atau kantor tersebut. Serta menemukan kesimpulan rasa puasnya pekerja atau karyawan yang tinggi menjadikan akan meningkatnya atau tingginya disiplin kerja dari pekerja atau karyawan pada kantor atau instansi terkait. Jika dikaitkan dengan hasil dilakukannya penelitian didapatkan hubungan yang dihasilkan oleh kedua variabel memiliki korelasi yang sangat kuat sehingga hipotesis penelitian terbukti.

Penelitian ini juga memiliki beberapa keterbatasan berupa pendekatan atau metode penelitian yang berbentuk kuantitatif sehingga banyak digambarkan dalam bentuk numerik atau angka dan juga penjelasan mengenai presentase berdasarkan hasil yang telah diperoleh, berdasarkan hal tersebut maka penelitian kurang mampu untuk melakukan analisis yang lebih mendalam dan luas terhadap dinamika psikologis yang terdapat dalam proses penelitian. Sehingga keterbatasan yang terdapat dalam penelitian menjadi acuan agar didapatkannya masukan serta bentuk pertimbangan dalam diadakannya penelitian atau kajian yang memiliki kaitan kuat dengan topik ini. Kekurangan ataupun terbatasnya penelitian ini didasarkan pada pendekatan yang digunakan seperti secara kuantitatif dimana pengkajian serta pembahasan penelitian yang berbentuk presentase ataupun angka-angka dari perolehan hasil masih secara masih minim untuk mampu menyelami luasnya dinamika psikologis dalam dijalannya proses penelitian. Sehingga sangat penting bahwa peneliti ataupun pengkaji yang berniat melakukan proses penelitian sesuai topik ini dapat mempelajari serta mendapatkan referensi agar menyempurnakan penelitian yang dijalannya.

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil uji analisis hipotesis memaparkan koefisien korelasi sebesar $r = 0,917$ dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan bagian *workshop* PT. X hal tersebut menunjukkan arti bahwa semakin tinggi kepuasan yang dimiliki karyawan bagian *workshop* PT.X maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan bagian *workshop* PT.X begitupun sebaliknya apabila kepuasan kerja pada karyawan rendah maka akan rendah pula tingkat kedisiplinan karyawan sehingga banyaknya pelanggaran yang akan dilakukan.

Saran

Adapun beberapa saran dari peneliti berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan. Bagi pegawai, dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa rasa kepuasan karyawan sedang dan memiliki kedisiplinan yang sedang. Peneliti memberikan saran kepada seluruh karyawan bagian *workshop* PT. X untuk senantiasa menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan, serta meningkatkan aspek kedisiplinan berupa aspek produktivitas kerja dan aspek kerapian, dimana karyawan dapat meningkatkan kemampuan untuk manajemen tugas dengan baik, dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta memakai perlengkapan perusahaan dengan lengkap juga menjaga fasilitas perusahaan dengan baik. Adapun saran bagi instansi terkait sebaiknya

lebih memperhatikan mengenai aspek kepuasan kerja dimana terdapat aspek kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan sehingga masih adanya tindak kedisiplinan yang dilakukan. Peneliti berharap perusahaan dapat menciptakan suasana kerja nyaman serta kondusif agar dapat memberikan rasa kepuasan untuk karyawan dan juga dapat memberikan kesempatan promosi pada karyawan yang memang memiliki kompetensi memadai sesuai dengan kriteria jabatan yang ada serta bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat memberikan pandangan serta gagasan baru yang bermanfaat mengenai variabel kepuasan kerja dan disiplin karyawan ataupun dapat menggabungkan variabel satu dengan yang lain yang berbeda agar dapat meningkatkan ilmu pengetahuan yang ada.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Alfred R. Lateiner, A. R., Levine, I. E., & Soedjono, I. (2016). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Aksara Baru, Jakarta.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.515>
- Aulia, V., & Trianasari, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'N Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 21. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29577>
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Cakti, A. D., & Budiani, M, S. (2022). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai E-Warung Kota Mojokerto. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/48389/40393>
- Febriansyah, I. B., & Puspitadewi N, W, S. (2022). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT.X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/43286/37061>
- Hasibuan, Malayu Sp. 2016. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kristanti, D & Pangastuti, L. R. (2019). Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Perdana, D. R., & Laksmiwati, H. (2014). Hubungan Antara kepuasan Kerja Dengan Kedisiplinan Kerja Pada Karyawan Happy Puppy Surabaya. *Jurnal Mahasiswa Unesa*, 3(2), 1–5. <https://core.ac.uk/download/pdf/230626302.pdf>
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2016. *Manajemen*. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Robbins, S.P., and T.A. Judge. (2011). *Organizational Behavior*. Pearson Prentice Hall. United State Of America. New York.
- Royadi, D. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Pendidikan-Pelatihan terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus di LP3I Kampus Caringin – Tomang Jakarta Pusat). *Jurnal Lentera Bisnis*, 26–50. <http://dx.doi.org/10.34127/jrlab.v1i2.133>
- Sampeliling, A. (2015). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Bagian Umum Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

- Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Kinerja*, 12(1), 1–17.
<https://doi.org/10.30872/jkin.v12i1.14>
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi Cv. X. *Psikodimensia*, 13(1), 98. <http://journal.unika.ac.id/index.php/psi/article/view/281>
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung:Alfabeta
- Sutrisno, E. (2012). Sumber Daya Manusia. Surabaya: Gramedia.
- T.Hani Handoko, Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: BPFE, 2011).
- Yanti, N. P. D., & Trianasari. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel Brits Resort Lovina*. 4(2), 115–122. <https://repo.undiksha.ac.id/4633/9/1617041093-LAMPIRAN.pdf>