

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN  
DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN *OUTSOURCING* PT  
PLN UNIT LAYANAN PELANGGAN MEDAN BARU**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area**

**OLEH:**

**IDHA SALMA  
18.860.0304**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/5/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)24/5/23

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA PADA  
KARYAWAN *OUTSOURCING* PT PLN UNIT LAYANAN PELANGGAN MEDAN BARU**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Idha salma

188600304

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 06 Mei 2023

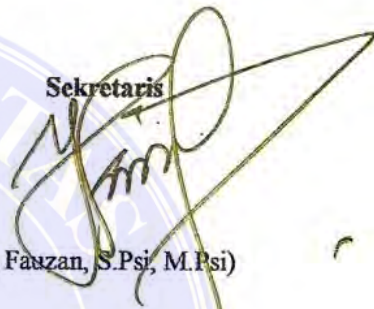
Susunan Dewan Penguji

**Ketua**



(Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog)

**Sekretaris**



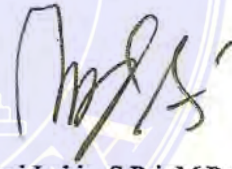
(Khairil Fauzan, S.Psi, M.Psi)

**Penguji I**



(Ayudia Popy Sesilia, S.Psi, M.Si)

**Penguji II**



(Dr. Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu

Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana

Tanggal 06 Mei 2023

**Kepala Bagian**



(Arif Fachrian, S.Psi, M.Si)

Mengetahui

**Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area**



(Fasanuddin, Ph.D)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/5/23

Access From (repository.uma.ac.id)24/5/23

### HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 13 Januari 2023

Peneliti



(Idha Salma)

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPERLUAN AKADEMIS

---

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Idha Salma  
NPM : 18.860.0304  
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi mengembangkan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan *Outsourcing* PT PLN Unit Layanan Pelanggan Medan Baru. Dengan hak bebas royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (data base), merawat, dan memublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan Pada Tanggal: 13 Januari 2023

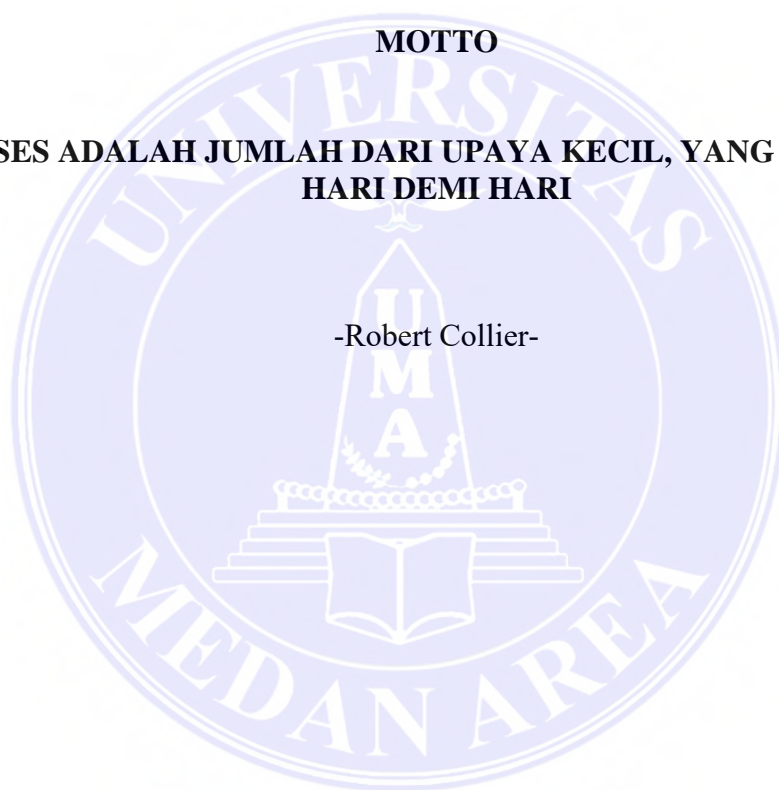
Yang Menyatakan

  
(Idha Salma)

**MOTTO**

**SUKSES ADALAH JUMLAH DARI UPAYA KECIL, YANG DIULANGI  
HARI DEMI HARI**

**-Robert Collier-**



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Pribadi

Nama: : IDHA SALMA  
Jenis Kelamin : PEREMPUAN  
Tempat, Tanggal Lahir : MEDAN, 06 Maret 2001  
Alamat : JL. Karya Bakti No.11  
Email : idhasalma985@gmail.com

### B. Jenjang Pendidikan Formal

1. SD 060930 (2006-2012)
2. SMP 28 NEGERI MEDAN (2012-2015)
3. SMA NEGERI 13 MEDAN (2015-2018)



## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Pengasih atas segala limpahan kasih, karunia, dan kehendak-Nya sehingga Tugas Akhir Skripsi dengan judul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Pada PT PLN Unit Layanan Pelanggan Medan Baru” sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari kesalahan dan jauh dari kata sempurna. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun sehingga dapat berguna dan bermanfaat bagi penulis maupun bagi yang membacanya.

Medan, 13 Januari 2023

Peneliti



(Idha Salma)

## PERSEMBAHAN

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT. Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah memberikan nikmat dan juga karunianya sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi saya persembahkan untuk kedua orang tua saya, Ayah dan Ibu yang telah memberikan banyak sekali dukungan, masukan, doa, dan kasih sayang yang sekiranya dapat membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Terima kasih juga kepada Kakak, Adik, dan teman spesial saya yang juga mendukung saya selama proses pengerjaan skripsi saya ini.

Terima kasih juga kepada seluruh teman-teman saya baik teman dekat, sahabat dan juga teman-teman jauh yang selalu mensupport, membantu dan mendukung saya serta memberikan motivasi selama proses penyelesaian skripsi saya ini. Skripsi ini saya persembahkan untuk kalian semua.



## UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam menyelesaikan skripsi penelitian ini, peneliti menemukan berbagai hambatan dan kesulitan. Tetapi berkat bantuan, dukungan, dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebagaimana mestinya. Dengan segala ketulusan hati, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Hasanuddin Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Ibu Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, M.A, Psikolog selaku ketua dalam pelaksanaan Sidang Meja Hijau Saya.
5. Ibu Ayudia Popy Sesilia, S.Psi, M.Si Psikolog selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan ilmu, masukan, dan bimbingan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Rahmi Lubis, M.Psi Psikolog selaku dosen penguji dalam pelaksanaan Sempro, Semhas, dan Sidang Meja Hijau Saya.
7. Bapak Khairil Fauzan, M.Psi selaku sekretaris dalam pelaksanaan Sempro, Semhas, dan Sidang Meja Hijau Saya.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area atas ilmu yang telah diajarkan selama ini

9. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu pengurusan administrasi selama kuliah
10. Bapak Prayuga Putra selaku Manager Pelayanan Pelanggan & Administrasi yang telah memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian di PT PLN tersebut.
11. Para staf karyawan *outsourcing* di PT PLN Unit Layanan Pelanggan Medan Baru yang telah bekerja sama atas partisipasi dan waktunya selama proses penelitian berlangsung hingga selesai.
12. Kedua orang tua saya Bapak Muhammad Sofyan dan Ibu Erna Boliza yang telah memberikan doa-doa, supportnya yang tulus untuk saya selama proses penyelesaian skripsi saya.
13. Kakak saya Fitri Indriyani dan Adik saya Fajar Faturrahman yang sudah mendukung saya selama proses penyelesaian skripsi saya.
14. Teman spesial saya Nanda Rian yang sudah mensupport, membantu serta menyemangati saya selama proses pengerjaan skripsi saya hingga selesai.
15. Teman-teman saya yang saya sayangi Cindy Harita, Amelia Safitri Handayani, Mayriana Agnesia yang sering selalu mensupport dan membantu selama proses perkuliahan maupun selama proses pengerjaan skripsi hingga selesai.
16. Sahabat saya Dinda Dwi Andriani, Sellyana, Nur Fadillah Capa, Raihan Zaki, M. Ridwan Hasibuan, dan M. Ebby Ghael yang banyak membantu dan mendukung selama proses pengerjaan skripsi ini hingga selesai. Terima kasih juga atas semangat dan motivasi yang sudah diberikan kepada saya.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENYATAAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	9
1.3 Batasan Masalah .....	10
1.4 Rumusan Masalah .....	11
1.5 Tujuan Penelitian .....	11
1.6 Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
2.1 Disiplin Kerja .....	12
1. Pengertian Disiplin Kerja .....	12
2. Faktor-Faktor Disiplin Kerja .....	13
3. Aspek-Aspek Disiplin Kerja .....	17
4. Ciri-Ciri Disiplin Kerja .....	20
2.2 Kepuasan Kerja .....	21
1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	21
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	22
3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja .....	25
4. Ciri-Ciri Kepuasan Kerja .....	29
2.3 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja .....	30
2.4 Kerangka Konseptual .....	33
2.5 Hipotesis .....	33
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>34</b>
3.1 Tipe Penelitian .....	34
3.2 Identifikasi Operasional Variabel Penelitian .....	34
3.3 Definisi Operasional .....	34
1. Disiplin Kerja .....	34
2. Kepuasan Kerja .....	35
3.4 Populasi, Sampel & Teknik Sampel .....	35
3.5 Metode Pengumpulan Data .....	36
3.6 Validitas & Reabilitas .....	37
1. Uji Validitas .....	37
2. Uji Reabilitas .....	38
3.7 Metode Analisis Data .....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>40</b>
4.1 Orientasi Kancas Penelitian .....	40
4.2 Persiapan Penelitian .....	42

4.3 Uji Coba Alat Ukur Penelitian .....	45
4.4 Pelaksanaan Penelitian .....	48
4.5 Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	49
4.6 Pembahasan .....	54
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>59</b>
5.1 Kesimpulan.....	59
5.2 Saran.....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>63</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>66</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Penyebaran Aitem-Aitem Skala Disiplin Kerja Sebelum Uji Coba.....	43
Table 4.2 Distribusi Penyebaran Aitem-Aitem Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba.....	45
Tabel 4.3 Distribusi Penyebaran Aitem-Aitem Skala Disiplin Kerja Setelah Uji Coba.....	47
Tabel 4.4 Distribusi Penyebaran Aitem-Aitem Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba.....	48
Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	50
Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment.....	51
Tabel 4.7 Interpretasi Koefisien Korelasional .....	52
Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	53



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	33
Gambar 4.1 Kurva Distribusi Normal Skala Disiplin Kerja .....	54
Gambar 4.2 Kurva Distribusi Normal Skala Kepuasan Kerja .....	54



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Data Penelitian.....	67
Lampiran B Alat Ukur Penelitian .....	70
Lampiran C Validitas Dan Reliabilitas Skala Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja.....	79
Lampiran D Uji Asumsi (Uji Normalitas Dan Linearitas).....	83
Lampiran E Hasil Uji Korelasional.....	86
Surat Keterangan Izin Dan Surat Keterangan Bukti Penelitian .....	89



## HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN *OUTSOURCING* PT PLN UNIT LAYANAN PELANGGAN MEDAN BARU

Oleh:

**IDHA SALMA**

**188600304**

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan *outsourcing* PT PLN Unit Layanan Pelanggan Medan Baru. Disiplin kerja adalah kepatuhan individu pada peraturan atau perintah yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta siap diberikan sanksi jikalau melanggar setiap aturannya yang ada. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 karyawan *outsourcing*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah Total Sampling. Teknik total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Bentuk skala yang digunakan adalah skala likert, dimana terdapat dua skala yaitu skala kepuasan kerja dan skala disiplin kerja. Hasil penelitian dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson ( $r_{xy}$ ) diketahui sebesar 0,648 dengan  $P=0,000 < 0,05$ . Artinya terdapat hubungan positif signifikan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja yang menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan, dan hipotesis dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, diketahui kepuasan kerja karyawan *outsourcing* tergolong sedang dengan mean hipotetik (67.5) > mean empirik (63.386) dan selisihnya melebihi bilangan satu SD (10.119). Disiplin kerja karyawan *outsourcing* tergolong sedang dengan mean hipotetik (55) > mean empirik (53.2) dan selisihnya melebihi bilangan satu SD (7.886). Terdapat sumbangan kepuasan kerja dengan disiplin kerja sebesar 42%. Dengan demikian masih terdapat 58% kontribusi dari faktor lain atau dorongan dari dalam individu.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja



**THE CORRELATION BETWEEN JOB SATISFACTION AND WORK  
DISCIPLINE IN OUTSOURCED EMPLOYEES OF PT PLN MEDAN BARU  
CUSTOMER SERVICE UNIT**

**By: Idha Salma**

**188600304**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the correlation between job satisfaction and work discipline in outsourced employees of PT PLN Medan Baru Customer Service Unit. Work discipline is individual compliance with rules or orders that have been set by the company and are ready to be penalized if they violate any existing rules. The sample in this study amounted to 70 outsourced employees. The sampling technique used is Total Sampling. The total sampling technique is a sampling technique where the number of samples is equal to the total population. The form of the scale used is the Likert scale, in which there are two scales, namely the job satisfaction scale and the work discipline scale. The results of the study using the product moment correlation technique from Karl Pearson ( $r_{xy}$ ) are known to be 0.648 with  $P=0.000 < 0.05$ . This means that there is a significant positive correlation between job satisfaction and work discipline which shows that the higher the job satisfaction, the higher the employee work discipline, and the hypothesis in this study is accepted. Based on the results of the data analysis, it is known that outsourced employee job satisfaction is classified as moderate with a hypothetical mean (67.5) > empirical mean (63,386) and the difference exceeds one elementary school (10,119). The work discipline of outsourced employees is moderate with a hypothetical mean (55) > empirical mean (53.2) and the difference exceeds one elementary school (7,886). There is a contribution of job satisfaction with work discipline of 42%. Thus there is still 58% contribution from other factors or encouragement from within the individual.*

*Keywords: Job Satisfaction, Work Disciplin*

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Ada berbagai jenis dan bentuk organisasi, mulai dari organisasi kecil hingga organisasi besar yang melayani tujuan yang berbeda. Organisasi adalah sistem hubungan terstruktur yang mengoordinasikan upaya sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Ini juga merupakan sistem terbuka dari kegiatan yang dikoordinasikan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama (Firmansyah & Mahardhika, 2018).

PT PLN merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di bidang kelistrikan yang melayani masyarakat di seluruh Indonesia yang bertekad memberikan pelayanan jasa ketenagalistrikan yang terbaik dan memenuhi standar ketenagalistrikan yang dapat diterima pada kapasitas seluruh warganya. PT PLN berusaha untuk menjaga citra perusahaan dengan memberikan pelayanan terbaik serta memperlakukan pelanggan tanpa ada yang membeda-bedakannya. Adapun visi misi PT PLN yaitu menjadi perusahaan listrik nomor 1 di Indonesia dan menjadikan listrik sebagai media meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat (PLN, 2022).

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang berperan sebagai penggerak organisasi dengan fungsi aset baik dalam organisasi maupun perusahaan, sehingga diperlukan pelatihan dan pengembangan keterampilan (Susan, 2019). Perusahaan atau organisasi harus melakukan pengembangan sumber daya manusia yang berkesinambungan dan berkelanjutan. Salah satu

variabel pengembangan sumber daya manusia adalah kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2012) disiplin merupakan sebuah fungsi operatif dalam manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja ini dibuktikan dengan karyawan menaati waktu kerja yang resmi dibuat oleh perusahaan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Menurut Wardana (2008) disiplin kerja merupakan upaya pengaturan waktu dalam bekerja yang dilakukan secara teratur dengan mengembangkan dan mengikuti aturan kerja yang ada.

Mangkunegara (2018) menjelaskan disiplin kerja memiliki beberapa aspek, yaitu: ketepatan dan keteraturan waktu kerja, penyelesaian kerja dengan semangat kerja, kualitas dan kuantitas kerja, serta kepatuhan terhadap perintah. Ketepatan dan keteraturan waktu kerja berkaitan dengan berapa lama karyawan bekerja serta memiliki kesesuaian dengan jam kerja yang telah ditentukan di perusahaan. Karyawan yang memiliki keteraturan dan ketepatan waktu dalam bekerja maka akan meminimalisir tingkat absensi dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut.

Disiplin kerja dapat dipandang memiliki manfaat yang besar, baik bagi kepentingan organisasi maupun karyawan. Bagi suatu organisasi, adanya disiplin kerja menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga tercapai hasil yang optimal. Pada saat yang sama, karyawan mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman dan meningkatkan semangat kerja mereka. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran dan mengembangkan tenaga dan kecerdasannya semaksimal

mungkin untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Sutrisno, 2009). Sedangkan dampak karyawan yang tidak disiplin sangat mempengaruhi bagi kemajuan perusahaan yang artinya sangat merugikan untuk perusahaan itu sendiri karena salah satu kunci kesuksesan suatu perusahaan dilihat dari karyawan-karyawannya yang menjunjung tinggi kedisiplinan.

Adapun ciri-ciri karyawan yang menunjukkan sikap kedisiplinan menurut Sutrisno (2009) ciri-ciri dari disiplin kerja pada karyawan yaitu: (a) taat terhadap aturan waktu; (b) taat terhadap peraturan perusahaan; (c) taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan; (d) taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Sedangkan menurut Helmi (1996) perilaku karyawan yang tidak disiplin yaitu melanggar peraturan yang terlihat dari tingkat absensi tinggi, penyalahgunaan waktu istirahat dan makan siang, meninggalkan pekerjaan tanpa ijin, membangkang, tidak jujur, berjudi, berkelahi, berpura-pura sakit, sikap manja yang berlebihan, merokok pada waktu terlarang dan perilaku yang menunjukkan semangat kerja yang rendah.

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* (karyawan kontrak) di perusahaan PT PLN Unit Layanan Pelanggan Medan Baru. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 yang dimaksud dengan karyawan kontrak ialah karyawan yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu yang tertentu (PKWT). Sistem kontrak karyawan *outsourcing* pada PT PLN Unit Layanan Pelanggan Medan Baru yakni selama 5 tahun, dan bisa saja di perpanjang sesuai dengan kebijakan dari perusahaan.

Berdasarkan hasil dari observasi, peneliti menemukan masalah pada karyawan *outsourcing* yang tidak menaati peraturan yang ada. Terlihat karyawan

masih terlambat masuk kantor. Hal ini sesuai dengan observasi yang dilakukan oleh peneliti di lapangan, pada saat jam menunjukkan pukul 08.00 WIB masih ada karyawan *outsourcing* PT PLN Unit Layanan Pelanggan Medan Baru yang belum datang ke kantor dan pada saat jam istirahat yaitu pukul 13.01-13.30 WIB karyawan juga masih ada yang belum kembali ke kantor dengan tepat waktu. Beberapa karyawan masih berada di luar kantor dengan kegiatan seperti mengobrol, bersantai sambil memainkan ponselnya dan ketika sudah memasuki operasional jam kerja, karyawan terlihat baru memulai untuk makan siang. Pelanggaran aturan pemakaian seragam juga terlihat, bahwa beberapa karyawan *outsourcing* tidak menaati peraturan berseragam. Adanya peraturan seragam di PT PLN Unit Layanan Pelanggan Medan Baru memiliki aturan pada hari senin memakai baju hitam putih, hari selasa-kamis memakai baju bebas tetap rapih dan sopan, dan pada hari jumat memakai baju batik. Ketidaksiplin inilah yang membuat karyawan kurang memiliki tanggung jawab dalam diri mereka.

Berikut kutipan wawancara dari *supervisor* di PT PLN Unit Layanan Pelanggan Medan Baru:

*“Karyawan outsourcing disini memang kurang menaati peraturan jam kerja. Mereka sering kali terlambat masuk ke kantor apalagi pada saat jam istirahat mereka sering kali terlambat untuk kembali ke kantor dan tidak langsung bekerja. Berbagai alasan mereka buat ketika di tegur. Biasanya perusahaan hanya memberikan teguran lisan sekali ataupun dua kali kepada karyawan yang bermasalah tetapi jikalau karyawan masih juga bermasalah maka diturunkannya surat peringatan (SPI)”* (PP, 15 September 2022)

Peneliti juga melakukan wawancara dengan salah satu karyawan *outsourcing* yang pada saat peneliti melakukan observasi peneliti melihat

karyawan yang sering terlambat masuk ke kantor. Berikut hasil wawancara tersebut:

*“Saya datang terlambat dikarenakan rumah saya yang jauh dari kantor dan belum lagi di tambah jalanan pagi itu selalu macet”*  
(AT, 15 September 2022)

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari hasil observasi dan wawancara yaitu bahwasanya karyawan masih kurang dalam hal kedisiplinan waktu dan kurang menghargai waktu, yang dimana mereka sering memberikan berbagai alasan saat ditanya mengapa terlambat. Karyawan menganggap kedisiplinan bukanlah hal yang menjadi serius. Di dalam suatu perusahaan masalah kedisiplinan ini tidak bisa dianggap sepele, karena jika hal kedisiplinan ini tidak diterapkan dalam perusahaan maka akan dapat merugikan perusahaan itu sendiri.

Peraturan kedisiplinan pada PT PLN Unit Layanan Pelanggan Medan Baru yaitu jam kerja, kehadiran, ceklis peralatan, pemakaian seragam dan atribut, perlengkapan P3K, berpakaian bersih dan rapi, menjalankan PS4 (perilaku, sikap, senyum, sapa dan salam), tidak menerima suap, bekerja sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur), dan mempersiapkan material. Peraturan kedisiplinan ini berlaku bagi semua karyawan, baik itu karyawan tetap maupun karyawan *outsourcing*.

Ketidakdisiplinan kerja pada karyawan *outsourcing* di PT PLN Unit Layanan Pelanggan Medan Baru yaitu kurangnya ketepatan waktu, penyalahgunaan waktu istirahat, kurang menaati peraturan pemakaian seragam, juga tingkat absensi yang tinggi. Ini dilihat dari data absensi yang di mana terdapat 30 (43%) dari 70 karyawan *outsourcing* yang tingkat absensinya tinggi

yaitu dari 40-50 jumlah absen, izin, dan sakit dalam kurun 8 bulan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja yaitu kepuasan kerja. Apabila seorang karyawan merasakan adanya kepuasan kerja maka karyawan akan melaksanakan pekerjaan dengan senang dan bersemangat. Kepuasan kerja terpenuhi maka timbul kedisiplinan dengan mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga karyawan akan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, kerusakan dapat dicegah, absensi dapat ditekan (Nitisemito, 2000).

Menurut Rivai (2013) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atau perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja (Sunyoto, 2012). Selanjutnya Sutrisno (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, di mana setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Perbedaan tingkat kepuasan kerja cenderung memengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaan. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka akan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan, namun sebaliknya jika seseorang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang rendah maka akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut.

Herzberg (dalam Muhaimin, 2004) mengatakan bahwa ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja

dan malas dengan pekerjaan dan tidak puas. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin yang lainnya, sebaliknya tingkah laku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan.

Dari pendapat Herzberg (dalam Muhaimin, 2004) di atas memang lebih menekankan bahwa pekerja yang kurang memperoleh kepuasan kerja maka akan menimbulkan perilaku yang tidak disiplin seperti absensi yang tinggi, keterlambatan kerja serta karyawan menjadi malas dalam bekerja. Namun, di sisi lain, sebenarnya Herzberg juga berusaha untuk menjelaskan bahwa pekerja yang memperoleh kepuasan kerja maka akan menimbulkan perilaku yang disiplin. Ini dilihat dari pernyataan bahwa pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi serta senang melakukan pekerjaannya. Hal ini merupakan wujud perilaku yang baik dan mendorong karyawan untuk lebih dapat bersikap disiplin dalam pekerjaannya. Dengan itu, untuk meningkatkan kedisiplinan kerja yang baik maka perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar dapat bekerja dengan baik untuk memajukan perusahaan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap suatu pekerjaan.

Menurut Strauss dan Sayles (dalam Handoko 2001) kepuasan kerja juga mempengaruhi kondisi psikologis seseorang. Yang dimana karyawan tidak puas tidak memperoleh kepuasan kerja tidak pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. 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 hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang 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 peran penting baik bagi karyawan maupun bagi suatu organisasi. Terutama untuk menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja perusahaan.

Peneliti juga melakukan wawancara karyawan *outsourcing* lainnya.

Adapun hasil wawancara tersebut:

*“Karyawan tetap disini tidak banyak dibandingkan dengan karyawan outsourcing sehingga pekerjaan banyak ditumpukan kepada karyawan outsourcing yang dimana kami jadinya lembur yang seharusnya kami pulang jam 5 sore ini bisa sampai jam 10 malam dan tidak sama sekali mendapatkan reward”* (EG, 15 September 2022)

Dalam wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa kurangnya kepuasan kerja karyawan *outsourcing* terhadap perusahaan PT PLN untuk mereka yang seharusnya pulang jam 5 sore namun, di karenakan harus lembur mereka menjadi pulang jam 10 malam dan tidak adanya pemberian *reward* atas jam kerja lembur mereka. Sehingga, karyawan merasa tertekan dengan banyaknya beban kerja yang membuat berkurangnya jam waktu istirahat karyawan maka menghasilkan sikap yang kurang disiplin terhadap peraturan-peraturan mengenai jam masuk kantor dan jam waktu istirahat.

Menurut Martoyo (2016) kepuasan kerja 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. Menurut Setiawan (2017) karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki semangat kerja yang tinggi pula, di mana hal ini akan mendorong kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Begitupun sebaliknya apabila karyawan kurang puas terhadap pekerjaannya maka disiplin kerja karyawan rendah. Kepuasan kerja pada seorang karyawan mempengaruhi kehadirannya dalam pekerjaan, kesediaan untuk bekerja juga seringkali di pengaruhi oleh keinginannya untuk mengganti pekerjaan. karyawan dengan kepuasan tinggi akan memberikan kontribusi yang tinggi tersebut, maka organisasi akan memiliki *outcomes* yang tinggi, dan dengan *outcomes* yang tinggi maka organisasi dapat memenuhi keinginan dan harapan balas jasa yang layak pada diri karyawan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti di lapangan, peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan *outsourcing* di PT PLN Unit Layanan Pelanggan Medan Baru”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti di PT PLN Unit Layanan Pelanggan Medan Baru terdapat masalah mengenai ketidakdisiplinan kerja dimana karyawan *outsourcing* terlambat masuk kantor. Pada saat jam menunjukkan pukul 08.00 WIB masih ada karyawan *outsourcing* PT PLN Unit Layanan Pelanggan Medan Baru yang belum datang ke kantor dan pada saat jam istirahat yaitu pukul 13.01-13.30 WIB karyawan juga masih ada yang belum kembali ke kantor dengan tepat waktu. Beberapa karyawan masih berada di luar kantor dengan kegiatan seperti mengobrol, bersantai sambil memainkan ponselnya dan ketika sudah memasuki operasional jam kerja karyawan terlihat

baru memulai untuk makan siang. Pelanggaran aturan pemakaian seragam juga terlihat, bahwa beberapa karyawan *outsourcing* tidak menaati peraturan berseragam.

Adapun yang menjadi peraturan kedisiplinan pada PT PLN Unit Layanan Pelanggan Medan Baru yaitu jam kerja, kehadiran, ceklis peralatan, pemakaian seragam dan atribut, perlengkapan P3K, berpakaian bersih dan rapi, menjalankan PS4 (perilaku, sikap, senyum, sapa dan salam), tidak menerima suap, bekerja sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur), dan mempersiapkan material. Peraturan kedisiplinan ini berlaku bagi semua karyawan, baik itu karyawan tetap maupun karyawan *outsourcing*. Dampak yang di timbulkan dari ketidaksiplinan ini yaitu terbengkalainya suatu pekerjaan dan membuat seorang individu menjadi individu yang tidak bertanggung jawab.

### 1.3 Batasan Masalah

Pada penelitian ini membahas tentang hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja. Penelitian ini membatasi masalahnya pada Disiplin Kerja (Khususnya pada karyawan *outsourcing* di PT PLN Unit Layanan Pelanggan Medan Baru).

Disiplin kerja adalah sikap patuh dan menaati setiap peraturan yang ada di perusahaan. Kepuasan kerja adalah merujuk pada sikap individu yang dimana individu merasa positif akan pekerjaannya. Sebaliknya, jika individu merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka individu menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu.

Subjek penelitian dalam penelitian ini membatasi pada 70 karyawan *outsourcing* yang ada di PT PLN Unit Layanan Pelanggan Medan Baru

## 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, rumusan masalah dari penelitian adalah apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan *outsourcing* PT PLN Unit Layanan Pelanggan Medan Baru?

## 1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan *outsourcing* di PT PLN Unit Layanan Pelanggan Medan Baru.

## 1.6 Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi upaya pemahaman mengenai ilmu psikologi khususnya mengenai disiplin kerja yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja pada karyawan *outsourcing* di PT PLN Unit Layanan Pelanggan Medan Baru. Penelitian ini bisa menjadi sebuah referensi untuk peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan *outsourcing*.

### 2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan yang berarti bagi perusahaan sehubungan dengan pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki terutama mengenai kepuasan kerja dengan disiplin kerja agar karyawan dapat bekerja secara efektif. Diharapkan dengan masukan tersebut dapat mengurangi tingkat ketidakdisiplinan karyawan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Disiplin Kerja

##### 1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Pranitasari & Khotimah (2021) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, patuh terhadap peraturan yang berlaku baik peraturan yang tertulis ataupun tidak tertulis. Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi (Sinambela, 2016). Lateiner & Levine (1985) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan suatu kekuatan atau perilaku yang berkembang di dalam diri karyawan dan menyebabkan karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri dengan dengan sukarela kepada keputusan-keputusan yang ditetapkan, peraturan-peraturan, nilai-nilai pekerjaan dan juga tingkah laku karyawan.

Menurut Hamali dalam (Rovinda & Syarifuddin, 2021) mengemukakan bahwa disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh seorang pegawai dan menyebabkan pegawai tersebut mampu untuk menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari perilaku dan pekerjaan. Sedangkan menurut Dewi & Harjoyo (2019) mengemukakan dalam bukunya, bahwa disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hafiz, Hastari, & Rizqi (2019) disiplin merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui suatu proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan dan ketertiban.

Sastrohardiwiryo (2002) menyatakan disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan dalam (Agustini, 2019) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan individu pada peraturan atau perintah yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta siap diberikan sanksi jikalau melanggar setiap aturannya yang ada.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Steers (1985) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerjasecara umum dapat dibedakan menjadi dua yaitu faktor dari dalam individu (faktor intrinsik) dan faktor dari luar individu (faktor ekstrinsik), yaitu:

### **a. Faktor dari dalam individu (faktor intrinsik)**

#### **1) Kepribadian**

Kepribadian dari para karyawan tentunya dapat menentukan perilaku disiplin kerja. Selain itu, faktor kepribadian juga akan berpengaruh pada persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan atasan, persepsi tersebut dapat mempengaruhi performansi kerja karyawan, dalam hal ini disiplin kerja dari diri karyawan akan terbentuk melalui kepribadian yang dimiliki oleh karyawan.

## 2) Semangat kerja

Semangat kerja dapat pula terbentuk bila karyawan benar-benar mampu mempunyai semangat kerja yang tinggi. Dengan begitu, apabila terdapat semangat kerja diantara karyawan, maka dapat diharapkan tugas yang diberikan kepada karyawan akan dilakukan dengan sebaik mungkin dan cepat dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya. Pelaksanaan tugas tersebut didapatkan melalui disiplin kerja yang dimiliki karyawan. Adanya disiplin juga menimbulkan kesetiaan, kegembiraan, kerja sama, dan ketaatan terhadap setiap peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan perusahaan.

## 3) Motivasi kerja

Motivasi kerja sebagai faktor dari dalam diri individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu (motivasi kerja intrinsik) dalam hal tersebut yaitu dengan adanya perasaan bangga dari dalam diri karyawan terhadap pribadi dan organisasi tempat karyawan bekerja sehingga hal tersebut akan membangun kepercayaan dalam diri karyawan di tempatnya bekerja. Sedangkan, faktor dari luar individu (motivasi kerja ekstrinsik) yaitu adanya penghargaan dan pujian dari atasan, hal tersebut bisa dijadikan *reward* (penghargaan) untuk karyawan agar bekerja lebih baik lagi. Penghargaan dan pujian yang karyawan dapat dari atasan maupun organisasinya akan mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan dan aturan-aturan yang berlaku di dalam perusahaan tempatnya bekerja.

#### 4) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja dimasukkan sebagai faktor dari dalam diri individu dan faktor dari luar individu. Kepuasan kerja yang berasal dari dalam diri individu (kepuasan kerja intrinsik) yaitu arti dari pekerjaan itu sendiri bagi karyawan. Adanya kepuasan kerja yang tumbuh dalam diri karyawan membuat karyawan lebih giat dalam bekerja secara sukarela tanpa adanya paksaan dari organisasi, sedangkan yang merupakan faktor dari luar individu (kepuasan kerja ekstrinsik) berupa gaji yang cukup maka hal tersebut akan mendorong karyawan untuk meningkatkan disiplin kerjanya (Wexley & Yukl, 1998).

#### b. Faktor dari luar individu (faktor ekstrinsik)

##### 1) Kepemimpinan

Keteladanan pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dan memberi efek yang positif dalam menegakkan disiplin kerja karyawan dalam perusahaan tempatnya bekerja. Pada saat karyawan dituntut untuk menaati peraturan maka pimpinan diharapkan juga menaati peraturan yang berlaku sebagai role model (panutan) bagi karyawan yang dipimpinnya. Karyawan akan melihat, merasakan, dan mengevaluasi terhadap sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpinnya. Oleh karena itu, karyawan akan terpacu untuk lebih disiplin kerja maupun tidak disiplin kerja dalam organisasinya.

##### 2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja berpengaruh pada perilaku disiplin kerja dapat dikatakan sebagai lingkungan dalam organisasi yang menciptakan lingkungan *cultural* dan *social* tempat berlangsungnya kegiatan organisasi. Lingkungan



selain memberikan rangsangan terhadap individu untuk berperilaku, termasuk perilaku tidak disiplin juga memberikan tekanan terhadap individu seperti tuntutan yang berlebihan dari lingkungan (rekan kerja, organisasi, pekerjaan masyarakat dan sebagainya). Lebih jauh hal ini dapat membawa pada situasi yang merangsang timbulnya perilaku tidak patuh, melanggar aturan, dan kurangnya rasa tanggung jawab.

Singodimedjo (Yesi, 2017) juga menambahkan faktor ekstrinsik atau dari luar individu yang mempengaruhi disiplin karyawan yaitu: besar kecilnya pemberian kompensasi. Karyawan cenderung mematuhi peraturan bila merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan kontribusi bagi perusahaan.

- a. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting karena sikap, sifat dan tindakan pimpinan akan menjadi pedoman bagi karyawan.
- b. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- c. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
- d. Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Dalam setiap, kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan

mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- e. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
- f. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja diatas, peneliti mengacu pada faktor intrinsik dan ekstrinsik individu yang dapat mempengaruhi disiplin kerja di tempat kerja. Disiplin kerja bisa terwujud jika faktor-faktor dijelaskan di atas terpenuhi. Hal di atas dapat ditemukan di lingkungan karyawan dan lingkungan kerja. Di samping itu, kepuasan kerja masuk ke dalam faktor yang mempengaruhi dari dalam diri individu (instristik).

### **3. Aspek-aspek disiplin kerja**

Menurut Lateiner (2002) aspek-aspek disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik, apabila memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Ketepatan waktu

Jika karyawan datang ke tempat kerja tepat waktu, pulang kerja tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

- b. Pemanfaatan sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kerja merupakan

cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

c. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

d. Ketaatan terhadap aturan perusahaan

Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

Menurut Robbins (2005), terdapat tiga aspek disiplin kerja, yaitu:

a. Disiplin waktu

Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

b. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

### c. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Menurut Ferianto (2013) ada beberapa aspek dalam disiplin kerja yaitu:

1. Kehadiran. Individu dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat waktu tanpa alasan apapun.
2. Waktu Kerja. Waktu kerja merupakan jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat dan akhir pekerjaan, mencetak jam kerja pada kartu hadir merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu karyawan.
3. Kepatuhan Terhadap Perintah. Kepatuhan yaitu jika seseorang melakukan apa yang diperintahkan kepadanya.
4. Kepatuhan Terhadap Aturan. Serangkaian aturan yang dimiliki perusahaan merupakan tuntutan bagi karyawan agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standar perusahaan.
5. Produktivitas Kerja. Produktivitas kerja yaitu menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama.
6. Pemakaian Seragam. Sikap karyawan terutama lingkungan organisasi menerima seragam kerja setiap dua tahun sekali.

Berdasarkan dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari disiplin kerja adalah ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap peraturan perusahaan, disiplin waktu, disiplin peraturan, disiplin tanggung jawab, kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, kepatuhan terhadap aturan, produktivitas kerja dan pemakaian seragam. Namun peneliti memakai aspek ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap peraturan perusahaan.

#### 4. Ciri-ciri Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009) ada beberapa ciri-ciri dari disiplin kerja pada karyawan yaitu sebagai berikut:

- a. Taat terhadap aturan waktu. Ini dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ini ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Aturan mengenai apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Menurut Saydam (2000) mengemukakan ciri-ciri disiplin kerja adalah:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan

2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.

Menurut Helmi (1996) perilaku karyawan yang tidak disiplin yaitu melanggar peraturan yang terlihat dari tingkat absensi tinggi, penyalahgunaan waktu istirahat dan makan siang, meninggalkan pekerjaan tanpa ijin, membangkang, tidak jujur, berjudi, berkelahi, berpura-pura sakit, sikap manja yang berlebihan, merokok pada waktu terlarang dan perilaku yang menunjukkan semangat kerja yang rendah.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki ciri-ciri disiplin dalam bekerja yaitu taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mempunyai rasa kepedulian yang tinggi terhadap pencapaian tujuan perusahaan, semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.

## 2.2 Kepuasan Kerja

### 1. Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins & Judge (2015) menjelaskan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Menurut Suwarno & Priansa (2011)

kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

Pemahaman serupa juga dikemukakan oleh Wibowo (2011) yaitu kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja. Menurut Robbins dalam (Agustini, 2019) kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya.

Menurut Luthans (2011) mengatakan kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan itu menyediakan hal-hal yang di pandang penting. Hal ini diakui di bidang perilaku organisasi bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan yang paling penting dan sering dipelajari. Spector (2000) kepuasan kerja adalah variable sikap yang mencerminkan bagaimana orang merasa mengenai pekerjaan secara keseluruhan serta berbagai aspek di dalamnya. Artinya, kepuasan kerja adalah sejauh mana karyawan menyukai pekerjaan dan ketidakpuasan kerja adalah sejauh mana karyawan tidak menyukai pekerjaan itu di perusahaan.

Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merujuk pada sikap individu yang dimana individu merasa positif akan pekerjaannya sebaliknya, jika individu merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka individu menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Sutrisno dalam (Widiyanto & Setyawasih, 2019) faktor – faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah :

- a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
- d. Faktor *financial*, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, sebagainya.

Kepuasan kerja karyawan menurut Priyono & Marnis (2008) dipengaruhi faktor-faktor antara lain:

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pemimpin dan kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan (monoton/ tidak)

Kepuasan kerja seorang pekerja dipengaruhi oleh beberapa hal seperti yang telah diungkapkan oleh Kreitner dan Kinicki (2010), yakni;



a. *Need Fulfillment* atau pemenuhan kebutuhan

Menurut model ini, kepuasan ditentukan oleh tingkatan terhadap karakteristik pekerjaan yang memungkinkan individual memenuhi kebutuhannya.

b. *Discrepancies* atau ketidaksesuaian

Model ini mengusulkan bahwa kepuasan adalah sebagai hasil dari met expectations, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan untuk diterima individu dari pekerjaan, seperti bayaran yang baik dan peluang promosi, dengan apa yang sebenarnya diterima.

c. *Value Attainment* atau pencapaian nilai

Gagasan yang menjadi landasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja penting individual.

d. *Equity* atau keadilan

Dalam model ini, kepuasan adalah merupakan fungsi dari seberapa adil pekerja diperlakukan di pekerjaan. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi seseorang bahwa hasil kerja relative terhadap masukan lebih menyenangkan dibandingkan dengan hasil atau masukan signifikan lain.

e. *Dispositional/Genetic Components* atau komponen watak/genetic

Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat personal dan faktor genetik. Oleh karena itu, dapat terjadi beberapa rekan kerja tampak puas dengan

berbagai variasi situasi kerja, sedang lainnya kelihatan selalu tidak puas.

Berdasarkan dari uraian di atas, dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor *financial*.

### 3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Spector (2000) mengatakan ada sembilan aspek kepuasan kerja yaitu :

#### a. Gaji

Gaji merupakan suatu imbalan yang diterima seorang karyawan sebagai imbalan atas semua hal yang mereka lakukan kepada perusahaan. Pendistribusian gaji yang adil kepada manajer serta persepsi gaji yang sesuai dengan input yang diberikan karyawan akan meningkatkan *job satisfaction*.

#### b. Kesempatan mendapatkan Promosi

Kesempatan mendapatkan promosi merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan, yang bertujuan untuk naik pangkat dalam pekerjaannya. Penelitian menunjukkan bahwa seseorang akan lebih puas apabila kesempatan untuk promosi diberikan kepadanya sesuai dengan apa yang telah dilakukan untuk perusahaan.

#### c. *Supervisi*

Aspek ini mengukur sejauh mana karyawan puas dengan gaya kepemimpinan atasannya. kepuasan kerja karyawan dapat ditentukan oleh gaya kepemimpinan atasannya.

d. Tunjangan Tambahan

Tunjangan tambahan merupakan tambahan pendapatan di luar gaji pokok, seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan rekreasi. Bahwa seseorang akan lebih puas menerima tunjangan tambahan apabila tunjangan tersebut sudah sepantasnya diterima karena sesuai dengan apa yang telah dilakukan untuk perusahaan.

e. Penghargaan

Penghargaan dari perusahaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan sebagai tanda penghargaan atas segala sesuatu yang telah karyawan berikan pada perusahaan, yang meliputi bonus tahunan, kenaikan gaji, atau kenaikan pangkat. Apabila perusahaan memberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi atau hasil kerja karyawan, karyawan tersebut akan lebih puas terhadap pekerjaannya.

f. Peraturan dan prosedur kerja

Peraturan dan prosedur kerja berkaitan dengan sistem birokrasi tempat karyawan bekerja. Apabila perusahaan mempunyai peraturan yang terlalu rumit maka karyawan cenderung merasa tidak puas kepada pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan akan merasa lebih puas apabila sistem birokrasi perusahaan dinilai mudah dan tidak berbelit-belit.

g. Rekan Kerja

Rekan kerja merupakan orang-orang yang berada di dalam satu lingkungan kerja dengan karyawan yang bersangkutan. Karyawan dapat mempunyai kepuasan kerja yang tinggi apabila mendapatkan rekan kerja yang mendukung dan menyenangkan, disertai dengan kerukunan.

#### h. Pekerjaan Itu Sendiri

Dalam pekerjaan yang dimaksud mencakup deskripsi kerja, variasi tugas, peran di dalam pekerjaan, dan jadwal kerja. Karyawan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi apabila sifat pekerjaan yang dimiliki sekarang sesuai dengan harapannya.

#### i. Komunikasi

Komunikasi dalam perusahaan adalah pergerakan alur informasi antar karyawan. Apabila komunikasi dalam perusahaan lancar dan tidak mengalami masalah, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Begitu pula sebaliknya, jika komunikasi dalam pekerjaan tidak lancar, karyawan akan cenderung mengalami ketidakpuasan kerja.

Luthans (2011) menjelaskan ada lima aspek kepuasan kerja yaitu:

##### a. Pekerjaan itu sendiri

Tentang bagaimana karyawan memberi pandangan tentang aspek-aspek yang ada dalam pekerjaannya dan sejauh mana pekerjaan tersebut bisa memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan untuk menerima tanggung jawab. Misalnya karyawan yang diberi kesempatan untuk mengembangkan dirinya di perusahaan akan lebih merasa puas dengan pekerjaannya dan akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya.

##### b. Pemberian gaji dan upah

Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pemberian gaji dan upah yang diterima dari perusahaan. Karyawan yang ingin mendapatkan gaji dan upah yang sesuai dengan harapannya. Misalnya,

seorang karyawan diberikan bonus tambahan oleh perusahaan setelah karyawan tersebut berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan yang membuatnya harus lembur.

#### c. Penyelia (supervisi)

Kepuasan yang didapatkan oleh karyawan dari pengawasan atau supervisi yang ada di pekerjaannya serta bagaimana pengawas dapat memberikan bantuan teknis, dukungan perilaku, dan selalu memberikan komentar positif maupun negatif kepada karyawan untuk membantu karyawan menjadi lebih baik lagi. Misalnya ketika seseorang karyawan menemui masalah di pekerjaannya namun, karyawan memiliki atasan yang bisa membantunya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

#### d. Rekan Kerja

Sejauh mana rekan kerja pandai secara teknis, memiliki rekan kerja dengan sikap dan nilai-nilai yang sama baiknya dengan karyawan tersebut, selalu memberi dukungan secara sosial, serta kooperatif dan ramah. Rekan kerja disini adalah rekan sesama karyawan atau *supervisor*. Misalnya saat karyawan mengalami kesulitan pada pekerjaannya, rekan kerjanya dapat membantu memberikan dukungan semangat atau motivasi dan dapat diajak diskusi mengenai pekerjaan tersebut.

#### e. Promosi Pekerjaan

Kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk maju dalam perusahaan tersebut. Misalnya karyawan yang memiliki hasil penilaian memuaskan dalam beberapa waktu berturut-turut akan diberikan promosi atau kenaikan jabatan.

Berdasarkan aspek-aspek yang diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan gabungan dari aspek-aspek yang mendukung terwujudnya harapan dari karyawan dan bisa membuat karyawan dapat beraktualisasi diri dengan baik di perusahaannya. Dukungan dari aspek-aspek diatas akan menimbulkan perasaan puas dan membuat karyawan memberikan respon positif kepada pekerjaannya. Dari aspek di atas peneliti mengacu pada aspek gaji, promosi, tunjangan tambahan, atasan (*supervise*), penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, komunikasi.

#### 4. Ciri-ciri kepuasan kerja

Adapun ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi Menurut Herzberg dalam (Ringgio, 2009) antara lain: Mempunyai motivasi tinggi untuk bekerja dan merasa senang melakukan tugas dalam pekerjaannya, yaitu dengan datang tepat waktu tidak terlambat dan melaksanakan apel pagi dan setelah itu melaksanakan tugas disatuannya masing-masing. Sedangkan ciri-ciri pekerja yang kurang puas adalah: Mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaannya. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin yang lainnya.

Beberapa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut Munandar (2012) antara lain:

- a. Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama. Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan harus memiliki suatu keyakinan kepada organisasi tempat dia bekerja.

- b. Memperhatikan kualitas kerjanya, kualitas kerja harus ditunjukkan dalam bentuk sikap dalam bekerja.
- c. Lebih mempunyai komitmen organisasi, karyawan haruslah memiliki keterkaitan kepada organisasi.
- d. Lebih produktif, dalam menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan kondisi tubuh yang sehat dan produktif.

Berdasarkan dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri kepuasan karyawan dalam bekerja apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja dan merasa senang melakukan tugas dalam pekerjaannya, adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama, memperhatikan kualitas kerjanya, lebih mempunyai komitmen organisasi, lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan kondisi tubuh yang sehat dan produktif. Sedangkan ciri-ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaannya.

### **2.3 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja**

Menurut Pranitasari & Khotimah (2021) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, patuh terhadap peraturan yang berlaku baik peraturan yang tertulis ataupun tidak tertulis. Salah satu faktor dari dalam diri karyawan yang bisa mempengaruhi kedisiplinan kerja adalah kepuasan kerja (Streers, 1985). Kedisiplinan tidak hanya dihadapkan dengan peraturan-peraturan dan sanksi-sanksi, tetapi juga harus diimbangi dengan tingkat kesejahteraan yang cukup untuk setiap karyawan.

Menurut Rivai (2005) kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat

kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Sutrisno (2009) menyatakan bahwa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya dapat menimbulkan frustrasi. Sebaliknya, karyawan yang terpuaskan akan bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Perdana & Laksmiwati (2014) subjek penelitian ini berjumlah 44 orang karyawan Happy Puppy. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kedisiplinan kerja karyawan Happy Puppy. Yang dimana karyawan tidak puas terhadap perusahaan karena tidak ada kenaikan jabatan dan rekan kerja kurang mendukung serta kurangnya atasan memberikan penghargaan bagi karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik ini berakibatkan karyawan menunjukkan sikap seperti datang terlambat, mencuri-curi waktu untuk tidur dan absen.

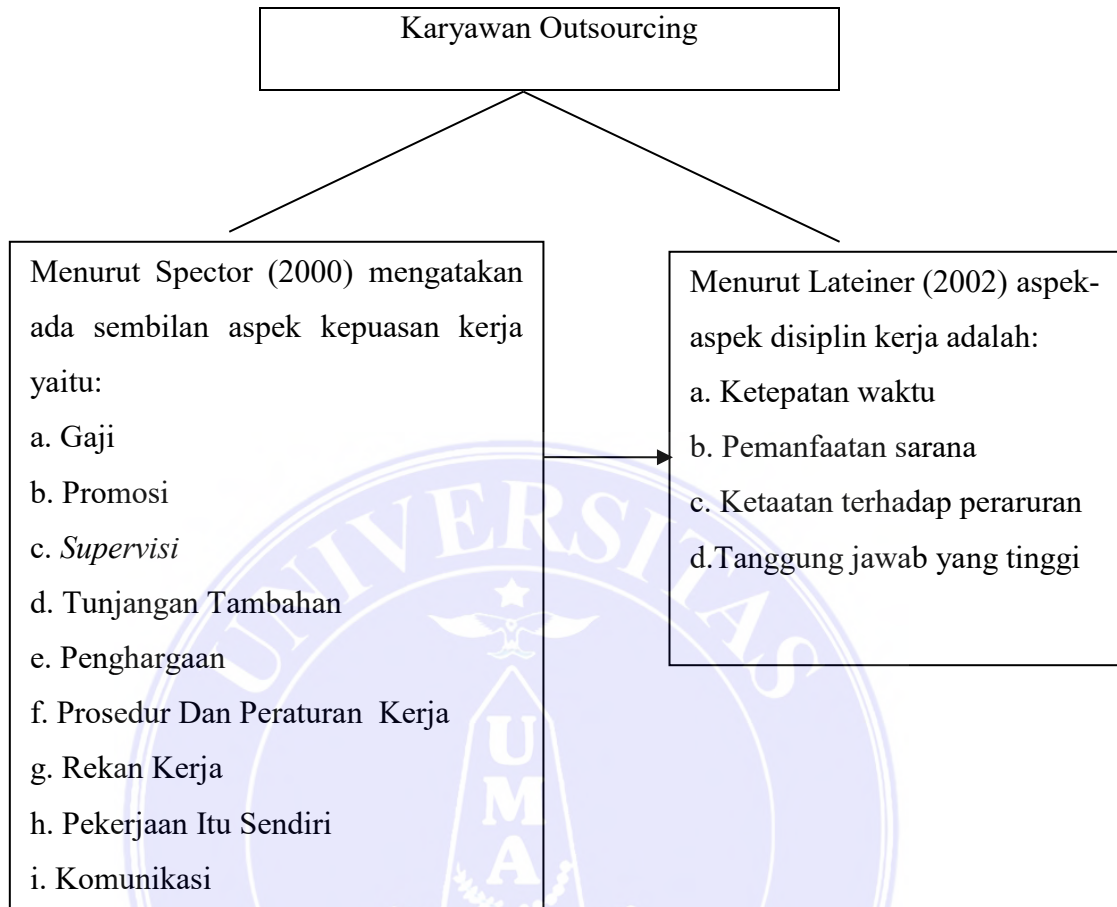
Penelitian kedua oleh Winarsih & Fariz (2021). Dalam penelitian ini, jumlah populasi adalah 30 orang. Jadi seluruh dosen tetap yayasan aktif di STIE YAPAN Surabaya dijadikan sampel. Dari penelitian tersebut, di dapatkan hasil kepuasan kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi. Korelasi positif artinya semakin banyak dosen yang puas dengan pekerjaannya maka semakin berkomitmen akan ke STIE YAPAN Surabaya. Kepuasan kerja juga memiliki korelasi positif dengan disiplin kerja. Hal ini membuktikan bahwa semakin



banyak dosen yang puas dengan pekerjaannya, maka mereka akan lebih disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dan sebaliknya begitupula jika banyak dosen yang tidak puas maka mereka tidak disiplin dan tidak bertanggung jawab terhadap tugasnya. Sehingga peningkatan kedisiplinan kerja dosen yaysan perlu menaikkan gaji dan tunjangan, pempinan memberikan pujian terhadap hasil kerja dosen.

Berdasarkan penjabaran di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja, dengan asumsi bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplin kerja karyawan. Sebaliknya, jika semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah pula tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Yang berarti bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan kearah yang lebih baik, jika karyawan telah terpenuhi dari aspek-aspek kepuasan seperti gaji, promosi, *supervisi*, tunjangan tambahan, penghargaan, peraturan dan prosedur kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi. maka dapat membuat kesediaan dan kerelaan karyawan dalam hal kedisiplinan kerja.

## 2.4 Kerangka Konseptual



**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual**

## 2.5 Hipotesis atau Pertanyaan Penelitian

Hipotesis sementara yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan, dengan asumsi semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula disiplin kerja yang dimiliki karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin rendah pula disiplin kerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Tipe Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian yang bersifat kuantitatif ini, maka proses penelitian banyak menggunakan angka mulai dari pengumpulan, penafsiran, dan penyajian hasil.

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kuantitatif korelasional, yang dimana penelitian akan melihat hubungan antara dua variabel (Zuriah, 2006). Hasil dari penelitian korelasional itu dapat menentukan apakah suatu variabel berkorelasi positif atau negatif atau bahkan tidak berkorelasi.

#### **3.2 Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Variabel Bebas (X) : Kepuasan Kerja
2. Variabel Terikat (Y) : Disiplin Kerja

#### **3.3 Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Adapun definisi operasional dari penelitian ini adalah:

##### **1. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah kepatuhan individu pada peraturan atau perintah yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta siap diberikan sanksi jikalau melanggar setiap aturannya yang ada. Disiplin kerja diukur dari aspek-aspek menurut Lateiner (2002) yaitu: ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, ketaatan terhadap peraturan, tanggung jawab yang tinggi. Disiplin kerja menggunakan jumlah skor

pada skala disiplin kerja, di mana semakin tinggi skor pada skala maka semakin tinggi disiplin kerja dan sebaliknya, semakin rendah skor pada skala maka semakin rendah pula disiplin kerja.

## 2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merujuk pada sikap individu yang dimana individu merasa positif akan pekerjaannya sebaliknya, jika individu merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka individu menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Kepuasan kerja diukur dari aspek-aspek menurut Spector (2000) yaitu: gaji, promosi, *supervisi*, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, komunikasi. Kepuasan kerja menggunakan jumlah skor pada skala kepuasan kerja, di mana semakin tinggi skor pada skala maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya, semakin rendah skor pada skala maka semakin rendah pula kepuasan kerja.

### 3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Arikunto (2006) populasi adalah seluruh subyek penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* yang ada di PT PLN Unit Layanan Pelanggan Medan Baru yang berjumlah 70 karyawan

#### 2. Sampel

Sugiyono (2016) berpendapat bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar, dan

peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik Total Sampling. Teknik total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Alasan digunakan teknik ini ialah karena jumlah populasi kurang dari 100. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah 70 karyawan *outsourcing*.

## 3.5 Metode Pengumpulan Data

### 1. Skala Disiplin Kerja

Alat ukur yang disusun oleh peneliti dari beberapa aspek disiplin kerja menurut Lateiner (2002) aspek-aspek disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik, apabila memenuhi syarat sebagai berikut: Ketepatan waktu, Pemanfaatan sarana, Tanggung jawab yang tinggi, Ketaatan terhadap aturan perusahaan.

Skala di atas menggunakan skala likert. Skala likert memiliki 4 alternatif jawaban dari setiap pernyataan yang diberikan. Ada dua pernyataan yang diberikan seperti pernyataan positif (*favorable*) dan pernyataan negatif (*Non favorable*). Untuk pernyataan positif (*favorable*) masing-masing aitem akan diberi 4 alternatif jawaban. Untuk sangat tidak setuju (STS) nilai 1, untuk tidak setuju (TS) nilai 2, untuk setuju (S) nilai 3, untuk sangat setuju (SS) nilai 4. Sebaliknya, untuk pernyataan negatif (*Non favorable*) masing-masing aitem juga akan diberi 4 alternatif jawaban. Untuk sangat tidak setuju (STS) nilai 4, untuk tidak setuju (TS) nilai 3, untuk setuju (S) nilai 2, untuk sangat setuju (SS) nilai 1.

## 2. Skala Kepuasan Kerja

Alat ukur yang di kembangkan dari teori Spector (2000) yang disusun oleh Ouasimah (2018) ada sembilan aspek kepuasan kerja yaitu:Gaji, Kesempatan mendapatkan promosi, *Supervisi*, Tunjangan tambahan, Penghargaan, Peraturan dan prosedur kerja, Rekan Kerja, Pekerjaan Itu Sendiri, Komunikasi.

Skala di atas menggunakan skala likert. Skala likert memiliki 4 alternatif jawaban dari setiap pernyataan yang diberikan, ada dua pernyataan yang diberikan seperti pernyataan positif (*favorable*) dan pernyataan negatif (*Non favorable*). Untuk pernyataan positif (*favorable*) masing-masing aitem akan diberi 4 alternatif jawaban. Untuk sangat tidak setuju (STS) nilai 1, untuk tidak setuju (TS) nilai 2, untuk setuju (S) nilai 3, untuk sangat setuju (SS) nilai 4. Sebaliknya, untuk pernyataan negatif (*Non favorable*) masing-masing aitem juga akan diberi 4 alternatif jawaban. Untuk sangat tidak setuju (STS) nilai 4, untuk tidak setuju (TS) nilai 3, untuk setuju (S) nilai 2, untuk sangat setuju (SS) nilai 1.

### 3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas

Validitas adalah sebuah ukuran yang menunjukkan keandalan atau kesahihan suatu alat ukur dalam sebuah penelitian (Arikunto, 2002). Dalam konteks validitas instrument berarti sejauh mana ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Dalam aplikasi SPSS untuk melakukan uji validitas memiliki beberapa cara salah satunya menggunakan metode *correlate bivirate* yaitu melakukan korelasi antara item dengan total aitem setiap variabel dengan memperhatikan

skala yang dipakai yaitu apakah skalanya berbentuk ordinal, interval, atau rating. Jika signifikan aitem tersebut valid mengukur variabel (Machali, 2017).

Dinyatakan valid dengan dasar nilai *corrected item-total correlation* apabila bernilai  $>0,3$  atau sedikit toleransi hingga  $>0,25$  (Azwar, 2017)

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Semakin tinggi koefisien reliabilitas, maka semakin tinggi pula reliabilitas alat ukur tersebut. Uji reliabilitas skala fenomena hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan *outsourcing* pada PT PLN Unit Layanan Pelanggan Medan Baru ini menggunakan teknik statistik dengan rumus *Alpha Cronbach*. Uji reliabilitas digunakan guna menguji kepercayaan data yang dihasilkan oleh penelitian karena instrument yang digunakan sudah universal atau baik (Arikunto, 2002).

Apabila nilai *cronbach's alpha*  $< 0,7$  maka dinyatakan kurang reliabel. Sebaliknya apabila nilai *cronbach's alpha*  $> 0,7$  maka dinyatakan reliabel (Machali, 2017).

### 3.7 Metode Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan program statistika SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *product moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk melihat hubungan antara suatu variabel bebas (kepuasan kerja) dengan satu variabel terikat (disiplin kerja).

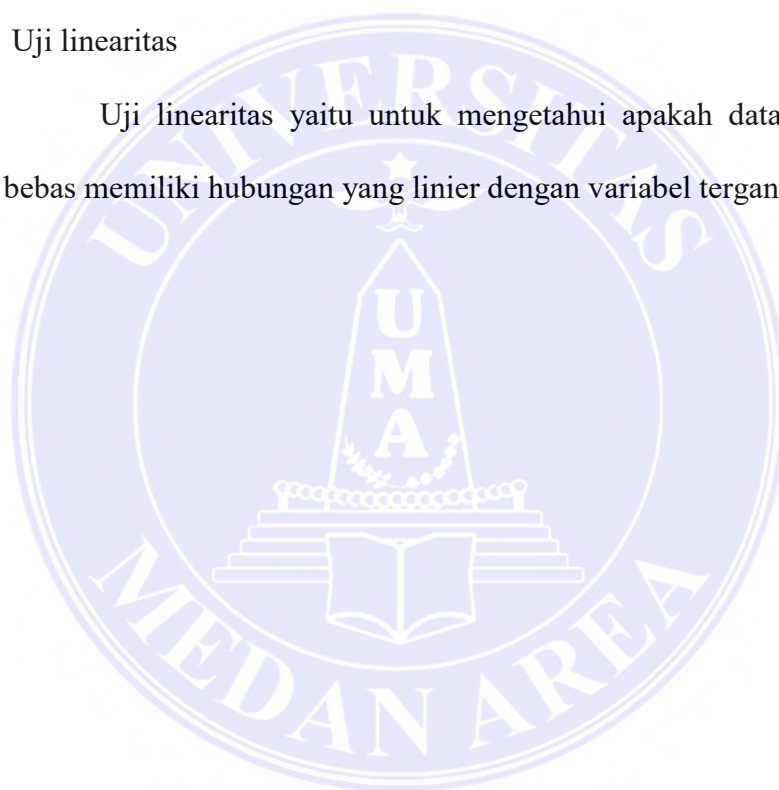
Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik analisis *Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

a. Uji normalitas

Uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal. Santoso (2001) menyatakan teknik statistik parametrik adalah teknik statistik yang didasarkan pada normalitas data.

b. Uji linearitas

Uji linearitas yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel tergantung.





## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan maka ada beberapa hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil korelasi product moment dari Karl Pearson diketahui bahwa adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada PT PLN Unit Layanan Pelanggan Medan Baru. Di mana koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,648$  dengan signifikansi  $P = 0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa semakin Kepuasan kerja maka semakin tinggi juga disiplin kerja, maka hipotesisnya diterima.
2. Koefisien determinan ( $r^2$ ) dari variabel kepuasan kerja dan variabel disiplin kerja adalah sebesar  $r^2 = 0,648$ . Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebesar 42%. Dari presentase sumbangan ini maka terlihat masih terdapat 58% pengaruh faktor lain atau dorongan dari dalam individu.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada karyawan *outsourcing* di PT PLN Unit Layanan Pelanggan Medan Baru tergolong dalam kategori sedang. Hal tersebut berdasarkan dari nilai mean empirik sebesar 63.386 lebih rendah dari mean hipotetik 67.5. Adapun nilai SD-nya = 10.119. Kemudian untuk disiplin kerja pada karyawan *outsourcing* di PT PLN Unit Layanan Pelanggan Medan Baru tergolong dalam kategori sedang juga. Hal tersebut berdasarkan mean empirik sebesar 53.2 dan mean hipotetik sebesar 55. Adapun nilai SD-nya = 7.886.

## 52. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilaksanakan, maka saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi Subjek Penelitian

Agar karyawan tepat waktu diharapkan kepada karyawan untuk datang lebih awal ke kantor karena datang lebih cepat ke kantor akan memberikan ketenangan sebelum melakukan pekerjaan, selain itu di sarankan kepada karyawan sebelum melakukan pekerjaan di harapkan untuk berdoa dan melakukan “penyegaran otak” sehingga pada saat memulai bekerja karyawan dapat melakukannya dengan baik dan membantu karyawan untuk berfikir positif. Hal ini dapat digunakan sebagai pertimbangan agar disiplin kerja karyawan semakin meningkat, sehingga dapat berdampak positif terhadap perusahaan itu sendiri

### 2. Bagi Perusahaan

Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Kepuasan kerja dan disiplin kerja di PT PLN Unit Layanan Pelanggan Medan Baru tergolong sedang. Dalam variabel kepuasan kerja terdapat aspek yang paling mempengaruhi yaitu aspek rekan kerja dan komunikasi. Maka disarankan PT PLN Unit Layanan Pelanggan Medan Baru bisa membuat program-program diluar pekerjaan yang melibatkan seluruh karyawan misalnya dengan rekreasi bersama dan juga senam pagi. Komunikasi antar sesama karyawan dan pimpinan sangat penting didalam perusahaan agar mencapai kesuksesan jangka panjang. Dalam meningkatkan komunikasi

bisa melakukan pendekatan kepada karyawan sehingga dapat mengetahui apa yang menjadi hambatan karyawan dalam bekerja serta dapat menerima masukan-masukan dan memberi solusi mengenai keluhan apa saja yang dirasakan karyawan. Beberapa upaya yang dilakukan organisasi untuk mengatasi permasalahan tersebut dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi para karyawan *outsourcing* sehingga sikap disiplin kerja para karyawan *outsourcing* juga akan meningkat. Selain itu, untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan diharapkan perusahaan tidak hanya memberikan *punishment* tetapi juga memberikan *reward*. Seperti *employee of the month* atau *employee of the year* berupa memajang foto kepada karyawan yang sudah mencerminkan bahwa dirinya disiplin dan sangat menghargai waktu bekerja. Sehingga memotivasi agar karyawan memiliki sikap disiplin kerja.

### 3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian di perusahaan jenis lain seperti, manufacturing atau perbankan. Diharapkan juga bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan *try out* dan melakukan *screening* dahulu jika mengukur 2 variabel yang diatas. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan untuk melihat hubungan lebih konkrit dari penelitian ini seperti pada penggunaan alat ukur diharapkan dapat menggunakan metode lain seperti dokumentasi perusahaan, penilaian atasan, ataupun observasi dan wawancara secara langsung. Agar dapat mengembangkan penelitian tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja, maka di sarankan untuk lebih memperhatikan faktor-

faktor lainnya yang mempengaruhi disiplin kerja seperti mengembangkan dari segi dalam diri individu (faktor intrinsik) yaitu faktor kepribadian, faktor semangat kerja, faktor motivasi kerja. Dan di dalam luar individu (faktor ekstrinsik) yaitu faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Srategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Akdon & Riduwan. 2005. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistik*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2007). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*.
- Ferianto, Dedi. 2013. *Hubungan Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang*, Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Helmi, A. F. (1996). Disiplin Kerja. *Buletin Psikologi Tahun IV* , Edisi Khusus Ulang Tahun XXXII.
- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Laia, S., Zagoto, R., & Samanoi. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah* , 246-257.
- Lateiner, A. R., & Levine, I. E. (1985). *Teknik memimpin pegawai dan pekerja (Alih bahasa : Imam Sujono)*. Jakarta : Aksara Baru
- Lateiner, A. R., & Levine, I. E. (2002). *Teknik memimpin pegawai dan pekerja (Alih bahasa : Imam Sujono)*. Terjemahan Iman Soedjono, Jakarta : Aksara Baru.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior (12th edition)*. New York : McGrawHill.

- Mangkunegara, A. A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhaimin. (2004). *Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Turn Over Karyawan Operator Shawing Computer Bagian Produksi Pada PT. Primarindo Asia Infrastruktur Tbk Di Bandung*. Jurnal Psyche, Vol. 1 No.1, Desember. Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang.
- Munandar, A. S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: UI Press
- Nitisemito, A.S. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen SumberDaya Manusia, Ed. 3*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Perdana, D. R., & Laksmiwati, H. (2014). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kedisiplinan Kerja Pada Karyawan Happy Puppy Surabaya. *Jurnal Psikologi*.
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- PLN, P. (2022). *Profil Perusahaan*. Retrieved June 07, 2022, from [www.pln.co.id: https://web.pln.co.id/tentang-kami/tata-nilai-manajemen-risiko](https://web.pln.co.id/tentang-kami/tata-nilai-manajemen-risiko)
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*.
- Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo:Zifatama Publisher.
- Quasimah, T. W. (2018). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Pada Perusahaan X Di Yogyakarta. Skripsi, Universitas Islam Indonesia, Fakultas Psikologi Dan Ilmu Sosial Budaya. Yogyakarta.
- Ringgio, R. E. 2009. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. Third Edition. Printice Hall. Upper Saddle River. New Jersey.
- Robbins SP, at al. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins& Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat
- Santoso, S. 2001. *SPSS Versi 11,5 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Suber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta : Djambatan.

- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Spector, P. E. (2000). *Industrial and Organizational Psychology : Research and Practice (second edition)*. United States of America : John Wiley & Sons, Inc.
- Steers, R. M. (1985). *Efektivitas organisasi (terjemahan)*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwarno & Priansa. (2011). *manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Alfabeta, Bandung
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja grafindo Persada
- Widiyanto, T., & Setyawasih, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan . *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*.
- Winarsih, T., & Fariz. (2021). The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment. *Budapest International Research and Critics Institute Journal* , 1328-1339.
- Yanti, N. D., & Trianasari. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Brist Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata* , Vol 4.
- Yesi, R. (2017). Analisa pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Karisnamas Di Bekasi. *Jurnal Administrasi FIAUnija*, 04(2).







Nama	DISIPLIN KERJA																								Total																				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24		P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44
1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	118	
2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	1	3	2	2	4	2	2	1	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	4	2	3	3	110
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	118	
4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	112		
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	124	
6	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	119	
7	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	118	
8	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	114	
9	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	113	
10	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	123		
11	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	128	
12	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	112		
13	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	110	
14	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	2	2	3	1	2	2	3	1	3	1	2	4	3	2	1	2	1	3	2	3	2	1	2	1	2	3	1	1	3	2	3	102		
15	2	3	4	3	2	2	4	4	2	4	2	3	2	2	3	3	4	3	2	2	4	1	3	3	2	4	2	3	2	1	1	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	1	4	118	
16	3	3	1	4	3	1	1	1	2	4	2	1	3	2	2	4	2	4	3	2	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	2	3	3	3	3	2	1	1	2	101	
17	3	3	2	3	3	2	1	1	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	4	2	2	3	1	3	5	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	108		
18	3	3	2	3	3	2	1	1	4	1	4	3	3	2	3	1	3	2	4	1	4	2	2	3	4	4	1	3	2	3	3	3	2	1	4	1	1	2	3	2	1	1	1	103	
19	4	4	1	3	3	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	1	4	1	2	2	3	1	2	3	1	1	1	3	3	1	1	3	3	1	3	2	4	1	2	3	106			
20	4	2	3	1	1	2	2	3	2	3	1	3	2	4	2	3	2	2	3	3	1	3	3	1	1	1	3	3	1	3	2	4	1	2	3	2	1	2	3	4	4	3	105		
21	2	2	3	3	3	3	3	4	1	4	1	2	3	2	3	2	4	1	3	2	2	3	1	2	3	2	2	4	2	2	2	2	3	2	3	1	1	1	3	3	2	2	3	106	
22	1	1	3	2	2	3	4	2	3	2	4	4	2	2	3	2	4	1	4	2	2	4	3	3	4	3	3	3	1	2	3	3	2	2	2	3	4	2	3	4	4	1	1	121	
23	1	2	3	2	3	2	3	3	1	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	4	2	2	1	3	2	1	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	4	2	2	3	2	1	1	97	
24	4	4	1	4	4	2	2	1	4	1	3	3	2	2	3	3	3	2	4	1	3	3	2	2	1	3	3	1	2	3	4	1	1	4	2	2	2	3	1	1	1	1	1	105	
25	4	2	3	3	1	1	1	2	3	2	3	3	4	1	4	2	3	2	4	1	4	2	2	4	4	3	2	4	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	111	
26	3	3	2	4	4	2	2	2	4	1	3	2	2	3	1	4	2	3	3	2	3	2	1	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	1	3	3	1	3	2	2	2	2	1	111	
27	4	4	1	3	3	2	2	1	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	1	4	1	2	3	3	2	3	2	4	1	1	4	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	111		
28	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	88	
29	3	3	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	94	
30	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	4	2	2	4	2	1	4	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	4	120	
31	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	114	
32	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	115	
33	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	1	4	1	2	2	3	1	4	2	3	2	4	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	4	2	4	2	2	109	
34	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	110	
35	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	1	1	2	3	1	3	1	3	1	4	4	3	1	3	1	3	2	4	3	1	1	2	2	1	2	2	1	107	
36	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	104		
37	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	4	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	4	4	1	4	1	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	116
38	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	4	4	4	1	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	120	
39	4	4	1	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	110	
40	3	3	3	2	2	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	112	
41	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	119		
42	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	117		
43	3	3	2	3	3	1	1	2	3	2	3	1	1	3	3	2	3	3	2	4	1	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	107	
44	3																																												







### SKALA DISIPLIN KERJA

Nama :

Jenis Kelamin :

Keterangan Pilihan Jawaban :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

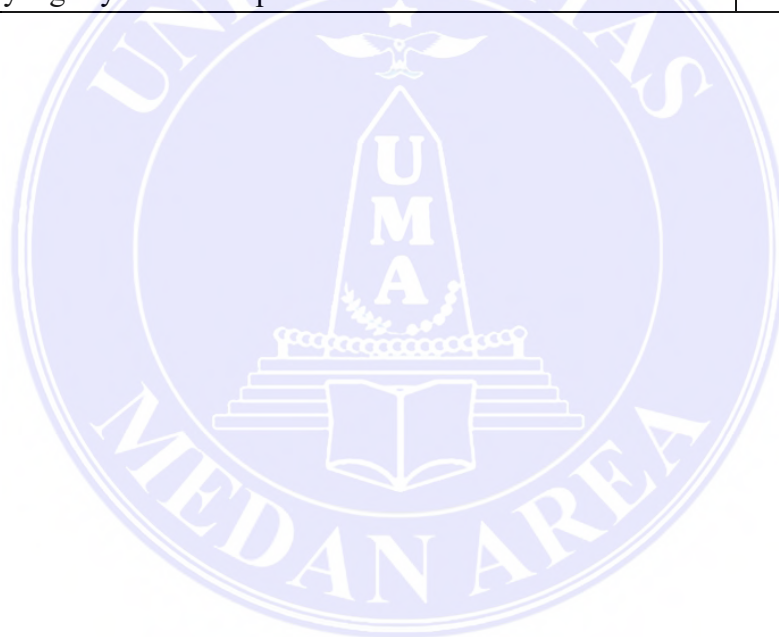
STS = Sangat Tidak Setuju

**Catatan : Tidak ada pilihan jawaban yang salah, semua pilihan jawaban adalah benar jika menurut anda pilihan jawaban tersebut memang benar-benar sesuai dengan diri anda.**

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan Baik				
2.	Saya datang ketempat kerja tepat waktu				
3.	Saya sering bingung dengan peralatan kerja karena sangat beragam				
4.	Saya pulang kerja sesuai dengan jam kerja				
5.	Saya selalu menjaga peralatan kerja dengan baik				
6.	Saya membawa pulang peralatan perusahaan ke rumah				
7.	Saya beberapa kali di tegur atasan karena datang Terlambat				
8.	Saya sering terlambat mengikuti kegiatan briefing				
9.	Saya membiarkan peralatan kerja berserakan tidak sesuai tempatnya				
10.	Saya selalu merawat peralatan kerja seperti barang saya sendiri				
11.	Saya pernah mengalami kecelakaan kerja akibat tidak berhati-hati				
12.	Saya selalu mengembalikan kembali peralatan kerja yang sudah saya gunakan				
13.	Saya menggunakan waktu sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan				
14.	Saya selalu menyelesaikan tugas sebelum deadline				
15.	Saya tidak pernah merapikan kembali peralatan kerja apabila saya telah selesai menggunakannya				
16.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya				
17.	Saya beberapa kali menggunakan jam kerja untuk makan siang				

18.	Saya sesekali datang ketempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan				
19.	Setelah habis waktu istirahat saya tidak langsung melanjutkan pekerjaan saya				
20.	Saya akan mencoba memperbaiki peralatan kerja jika peralatan kerja yang saya gunakan rusak				
21.	Jika pekerjaan saya telah selesai, saya pulang lebih awal meskipun jam kerja belum berakhir				
22.	Saya mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada				
23.	Apabila tugas saya banyak saya akan mengeluh dan tidak bersemangat dalam bekerja				
24.	Saya beberapa kali ditegur atasan karena terlambat menyerahkan pekerjaan				
25.	Saya selalu mengingatkan teman saya untuk selalu berhati-hati ketika menggunakan peralatan kerja				
26.	Saya akan bertanggung jawab penuh pada hasil kerja Saya				
27.	Saya mematuhi setiap peraturan yang ada di perusahaan				
28.	Saya merasa pelanggaran saat bekerja itu hal yang wajar				
29.	Segala pekerjaan yang telah ditentukan untuk saya akan saya kerjakan dengan baik				
30.	Saya meminta rekan kerja untuk menggantikan kerjaan saya saat saya tidak masuk kerja				
31.	Saya selalu siap menerima sanksi apabila saya melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan				
32.	Saya mengenakan seragam sesuai dengan aturan perusahaan				
33.	Saya mematuhi kebijakan/SOP yang ada di perusahaan				
34.	Saya beberapa kali ditegur atasan karena keterlambatan menyelesaikan pekerjaan				
35.	Saya merasa malas untuk melakukan kegiatan breafing				

36.	Saya selalu menggunakan tanda pengenal di perusahaan				
37.	Saya menyelesaikan tugas dengan hasil seadanya				
38.	Saya tidak wajib mematuhi setiap peraturan yang ada di perusahaan				
39.	Saya tidak peduli dengan standar operasional kerja				
40.	Saya berusaha berada terus di kantor meski pekerjaan saya sudah selesai				
41.	Saya merasa malas untuk mengerjakan tugas baru yang diberikan kepada saya				
42.	Saya merasa kerapihan dan kelengkapan atribut tidak menjadi begitu penting				
43.	Saya sering menyempatkan untuk mengobrol dengan teman kerja di sela-sela waktu kerja				
44.	Saya menunda-nunda untuk mengerjakan kewajiban yang saya miliki di perusahaan				







### SKALA KEPUASAN KERJA

Nama :

Jenis Kelamin :

Keterangan Pilihan Jawaban :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

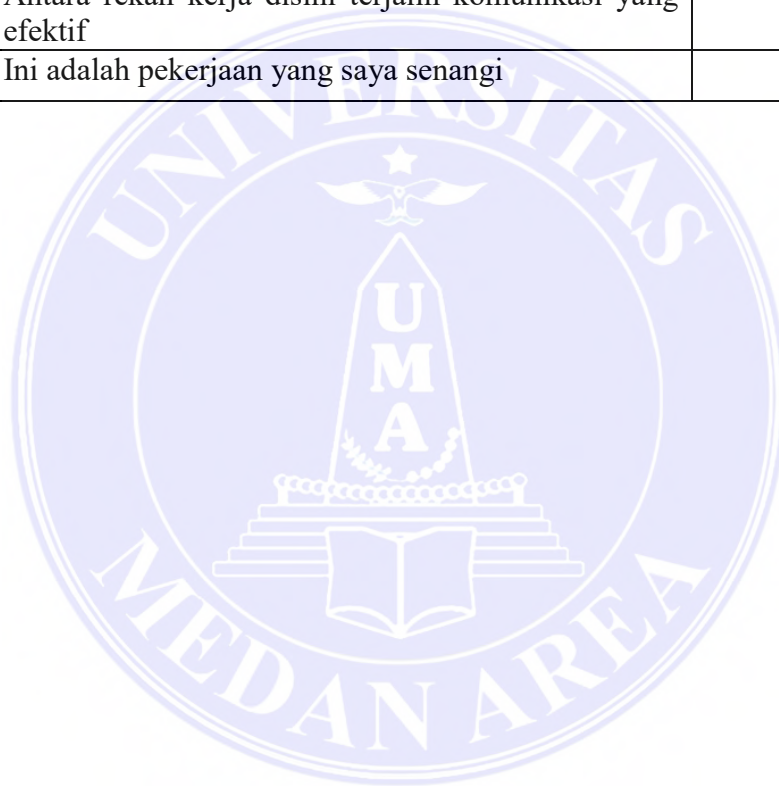
STS = Sangat Tidak Setuju

**Catatan :Tidak ada pilihan jawaban yang salah, semua pilihan jawaban adalah benar jika menurut anda pilihan jawaban tersebut memang benar-benar sesuai dengan diri anda.**

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa saya sudah dibayar dengan cukup untuk pekerjaan yang saya lakukan				
2.	Kesempatan untuk mendapatkan promosi di dalam pekerjaan saya sangat kecil				
3.	<i>Supervisor</i> saya sangat berkompeten dalam melakukan pekerjaannya				
4.	Saya tidak puas dengan keuntungan yang saya terima				
5.	Saat saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya menerima pengakuan yang seharusnya saya dapatkan				
6.	Banyak peraturan dan prosedur perusahaan yang menyulitkan dalam pengerjaan pekerjaan				
7.	Saya senang dengan orang-orang yang bekerja dengan saya				
8.	Terkadang merasa pekerjaan saya ini tidak ada artinya				
9.	Komunikasi nampak baik di dalam perusahaan ini				
10.	Kenaikan gaji selalu sedikit dan dengan selang waktu yang lama				
11.	Untuk karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mendapatkan kesempatan yang adil untuk di promosikan				
12.	<i>Supervisor</i> saya berlaku tidak adil terhadap saya				
13.	Keuntungan yang kami terima sama baiknya dengan yang di tawarkan oleh kebanyakan perusahaan lainnya				
14.	Saya merasa pekerjaan saya tidak dihargai				

15.	Usaha saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik kadang kala terhalang oleh birokrasi atau regulasi yang berbelit-belit				
16.	Terkadang saya harus bekerja lebih keras karena orang-orang yang bekerja dengan saya tidak kompeten				
17.	Saya senang melakukan hal-hal dalam pekerjaan saya sekarang				
18.	Tujuan dari perusahaan ini menurut saya tidak jelas				
19.	Saya merasa tidak diapresiasi dengan baik apabila melihat apa yang perusahaan bayar kepada saya (gaji)				
20.	Karyawan mendapatkan pencapaian karir yang sama cepatnya dengan perusahaan lain				
21.	<i>Supervisor</i> saya menunjukkan sikap kurang tertarik atau tidak mau tahu dengan perasaan bawahannya				
22.	Tunjangan atau keuntungan yang karyawan miliki sudah setimpal dengan pekerjaan				
23.	Terlalu sedikit penghargaan untuk orang yang bekerja disini				
24.	Ada terlalu banyak pekerjaan yang harus saya lakukan				
25.	Saya menikmati bekerja dengan rekan kerja saya				
26.	Saya sering kali merasa tidak tahu apa yang sedang terjadi di dalam perusahaan				
27.	Saya merasakan kebanggaan saat melakukan pekerjaan saya				
28.	Saya merasa puas dengan kesempatan-kesempatan dalam mendapatkan kenaikan gaji				
29.	Ada beberapa keuntungan yang tidak kami miliki yang seharusnya kami dapatkan				
30.	Saya senang dengan <i>supervisor</i> saya saat ini				
31.	Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang berhubungan dengan tulis-menulis atau dokumen				
32.	Saya merasa usaha saya tidak dihargai sesuai dengan semestinya				
33.	Saya puas dengan kesempatan-kesempatan saya untuk mendapatkan promosi				
34.	Ada terlalu banyak selisih paham dan pertengkaran di pekerjaan ini				
35.	Pekerjaan saya menyenangkan				

36.	Saya tidak mendapatkan penjelasan tentang pekerjaan saya secara menyeluruh				
37.	Tenaga yang sudah saya berikan untuk perusahaan sesuai dengan gaji yang saya terima				
38.	Gaji yang diberikan tepat waktu				
39.	Kami mendapatkan insentif ketika mencapai suatu Target				
40.	Rekan kerja disini menjunjung solidaritas yang tinggi				
41.	Antara atasan dan bawahan terjalin komunikasi yang baik				
42.	Antara rekan kerja disini terjalin komunikasi yang efektif				
43.	Ini adalah pekerjaan yang saya senangi				





## **LAMPIRAN C**

### **VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

**RELIABILITY****SKALA KEPUASAN KERJA****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	43

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	102.6143	145.342	.353	.854
VAR00002	102.8286	144.753	.474	.852
VAR00003	102.4571	144.513	.432	.853
VAR00004	102.9857	145.145	.339	.855
VAR00005	102.5429	144.252	.455	.852
VAR00006	102.6571	141.736	.560	.850
VAR00007	102.4000	147.780	.234	.857
VAR00008	102.4429	142.076	.470	.852
VAR00009	102.6571	142.229	.547	.850
VAR00010	103.0857	143.848	.460	.852
VAR00011	102.4000	141.606	.511	.851
VAR00012	102.5857	148.101	.181	.858
VAR00013	102.4286	146.075	.367	.854
VAR00014	102.9143	144.224	.345	.855
VAR00015	102.5429	148.860	.130	.860
VAR00016	103.0286	143.593	.377	.854
VAR00017	102.2571	149.933	.072	.861
VAR00018	102.2857	147.685	.216	.857
VAR00019	102.9571	143.491	.409	.853
VAR00020	102.7143	143.946	.426	.853
VAR00021	102.4857	145.355	.326	.855
VAR00022	102.8000	144.307	.516	.852
VAR00023	102.9143	143.210	.483	.852
VAR00024	102.9571	146.795	.309	.855
VAR00025	102.5571	145.758	.376	.854
VAR00026	102.4429	149.178	.177	.858
VAR00027	102.0571	153.504	-.091	.864

VAR00028	102.7000	147.199	.218	.857
VAR00029	102.9714	146.173	.439	.853
VAR00030	102.5571	147.410	.273	.856
VAR00031	102.5714	148.046	.152	.860
VAR00032	102.9714	143.767	.444	.852
VAR00033	102.7429	145.208	.299	.856
VAR00034	102.4571	147.672	.180	.859
VAR00035	102.4857	146.282	.347	.855
VAR00036	102.6571	150.808	.065	.860
VAR00037	102.7857	139.823	.557	.849
VAR00038	102.8429	143.265	.474	.852
VAR00039	102.5714	150.306	.100	.859
VAR00040	102.7000	147.083	.287	.856
VAR00041	102.8143	145.661	.409	.854
VAR00042	102.6286	145.338	.435	.853
VAR00043	102.1429	149.313	.143	.859

## RELIABILITY

### SKALA DISIPLIN KERJA

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	44

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	102.6143	145.342	.353	.854
VAR00002	102.8286	144.753	.474	.852
VAR00003	102.4571	144.513	.432	.853
VAR00004	102.9857	145.145	.339	.855
VAR00005	102.5429	144.252	.455	.852
VAR00006	102.6571	141.736	.560	.850
VAR00007	102.4000	147.780	.234	.857
VAR00008	102.4429	142.076	.470	.852
VAR00009	102.6571	142.229	.547	.850
VAR00010	103.0857	143.848	.460	.852
VAR00011	102.4000	141.606	.511	.851

## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/5/23

Access From (repository.uma.ac.id)24/5/23

VAR00012	102.5857	148.101	.181	.858
VAR00013	102.4286	146.075	.367	.854
VAR00014	102.9143	144.224	.345	.855
VAR00015	102.5429	148.860	.130	.860
VAR00016	103.0286	143.593	.377	.854
VAR00017	102.2571	149.933	.072	.861
VAR00018	102.2857	147.685	.216	.857
VAR00019	102.9571	143.491	.409	.853
VAR00020	102.7143	143.946	.426	.853
VAR00021	102.4857	145.355	.326	.855
VAR00022	102.8000	144.307	.516	.852
VAR00023	102.9143	143.210	.483	.852
VAR00024	102.9571	146.795	.309	.855
VAR00025	102.5571	145.758	.376	.854
VAR00026	102.4429	149.178	.177	.858
VAR00027	102.0571	153.504	-.091	.864
VAR00028	102.7000	147.199	.218	.857
VAR00029	102.9714	146.173	.439	.853
VAR00030	102.5571	147.410	.273	.856
VAR00031	102.5714	148.046	.152	.860
VAR00032	102.9714	143.767	.444	.852
VAR00033	102.7429	145.208	.299	.856
VAR00034	102.4571	147.672	.180	.859
VAR00035	102.4857	146.282	.347	.855
VAR00036	102.6571	150.808	.065	.860
VAR00037	102.7857	139.823	.557	.849
VAR00038	102.8429	143.265	.474	.852
VAR00039	102.5714	150.306	.100	.859
VAR00040	102.7000	147.083	.287	.856
VAR00041	102.8143	145.661	.409	.854
VAR00042	102.6286	145.338	.435	.853
VAR00043	102.1429	149.313	.143	.859





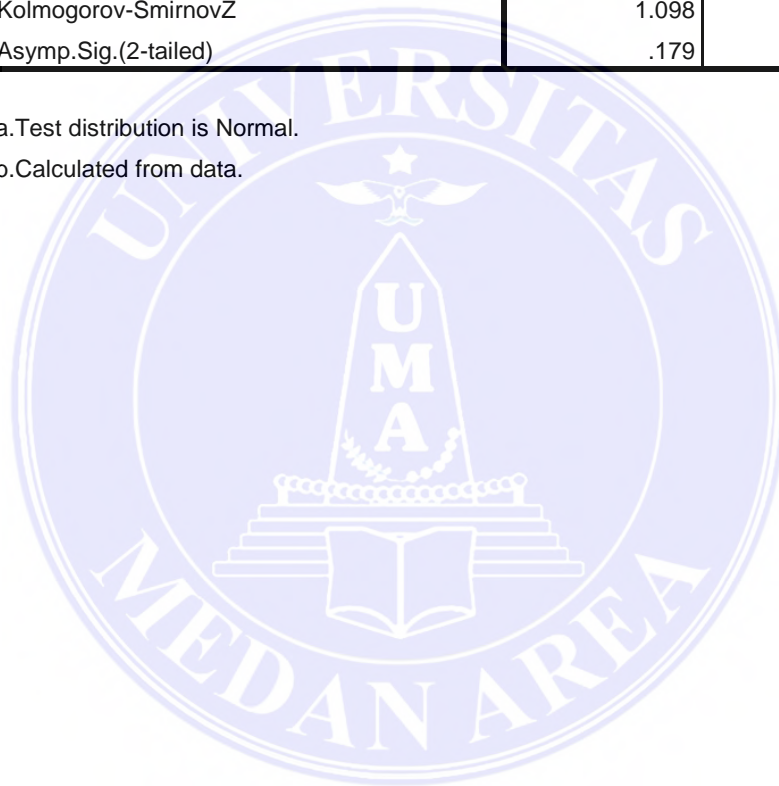
## 1. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan kerja	disiplin kerja
N		70	70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	63.3857	53.2000
	Std.Deviation	10.11999	7.88615
	Absolute	.131	.104
Most Extreme Differences	Positive	.076	.059
	Negative	-.131	-.104
Kolmogorov-Smirnov Z		1.098	.874
Asymp.Sig.(2-tailed)		.179	.430

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



## 2. UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sig.
(Combined)			.001
Between Groups	Linearity		.000
disiplin kerja *kepuasan kerja	Deviation from Linearity		.395
Within Groups			
Total			

Measures of Association

	R	RSquared	Eta	EtaSquared
disiplin kerja * kepuasan kerja	.648	.420	.803	.644



### Correlations

		kepuasan kerja	disiplin kerja
kepuasan kerja	Pearson Correlation	1	.648**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	70	70
disiplin kerja	Pearson Correlation	.648**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	70	70

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).





**SURAT KETERANGAN IZIN PENELITIAN  
DAN SURAT KETERANGAN BUKTI  
PENELITIAN**



## UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8228331 Medan 20122  
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ\_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1758/FPSI/01.10/XII/2022  
Lampiran : -  
Hal : **Riset dan Pengambilan Data**

22 Desember 2022

Yth. Bapak/Ibu Manager  
PT. PLN ULP Medan Baru  
di  
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : **Idha Salma**  
NPM : **188600304**  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. PLN ULP Medan Baru, Jl. Sei Batu Gingging Psr, X** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan Outsourcing PT. PLN Unit Layanan Pelanggan Medan Baru"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan  
Pengabdian Kepada Masyarakat



**Idha Salma, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog**

Tembusan  
- Mahasiswa Ybs  
- Arsip





UIW SUMATERA UTARA  
UP3 MEDAN  
ULP MEDAN BARU

Nomor : 0019 /152/ULP.RMB/I/2023  
Lampiran : -  
Sifat : Penting  
Perihal : Izin Riset dan Pengambilan Data

10 Januari 2023

Kepada :

Dekan Universitas Medan Area  
Jalan Sei Serayu Nomor 70A

Merujuk surat dari Universitas Medan Area, 1758/FPSI/01.10./XII/2022 tanggal 22 Desember 2022 perihal Permohonan Izin Survei/Riset.

NO	NAMA	NIM	Program Studi
1	Idha Salma	188600304	Ilmu Psikolog

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswi tersebut diatas telah melaksanakan Riset dan Pengambilan Data di PT PLN (Persero) ULP Medan Baru.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih

MANAGER  
HOLMES BUTAPEA

Jl.SeiBatuGinging No.9, Kec. Medan Baru, Kel. Merdeka, Medan 20154  
W [www.pln.co.id](http://www.pln.co.id)

Paraf \_\_\_\_\_





**DATA ABSENSI PT PLN UNIT LAYANAN  
PELANGGAN MEDAN BARU**

No	Nama	Januari			Jumlah Hari Kerja	Jumlah	Februari			Jumlah Hari Kerja	Jumlah	Maret			Jumlah Hari Kerja	Jumlah	April			Jumlah Hari Kerja	Jumlah	Mei			Jumlah Hari Kerja	Jumlah	Juni			Jumlah Hari Kerja	Jumlah	Juli			Jumlah Hari Kerja	Jumlah	Agustus			Jumlah Hari Kerja	Jumlah									
		S	I	A			S	I	A			S	I	A			S	I	A			S	I	A			S	I	A			S	I	A			S	I	A			S	I	A	S	I	A			
		Jumlah					Jumlah					Jumlah					Jumlah					Jumlah					Jumlah					Jumlah					Jumlah					Jumlah								
1.	Achmad Syams	1	0	1	21	2	0	0	17	0	1	1	20	4	2	0	0	20	2	0	0	0	15	0	0	0	0	21	0	0	0	0	21	0	0	0	0	21	0	0	0	0	22	0	0	0	0			
2.	Adinda Putri	0	1	1	21	2	1	0	0	17	1	2	0	1	20	3	1	1	0	20	2	0	1	0	15	1	0	0	0	21	0	0	0	0	21	0	0	0	0	21	0	0	0	0	22	0	0	0	0	
3.	Adjie Prakoso	2	1	4	21	7	2	2	2	17	6	3	1	3	20	7	2	1	3	20	6	1	0	4	15	5	2	2	3	21	7	2	1	3	21	6	1	0	4	22	5	0	0	0	22	5	0	0	0	
4.	Ahmad Tri Afandi	3	0	3	21	6	2	1	3	17	6	1	1	4	20	6	1	0	4	20	5	2	1	3	15	6	0	0	5	21	5	2	1	3	21	6	2	0	5	22	7	0	0	0	22	7	0	0	0	
5.	Alif Raihan	0	0	1	21	1	2	0	0	17	2	0	0	0	20	0	2	1	0	20	3	1	1	1	15	3	0	1	0	21	1	2	0	0	21	2	1	0	0	21	2	1	0	0	22	1	0	0	0	
6.	Amrizal	2	1	4	21	7	1	1	4	17	6	0	1	4	20	5	1	0	4	20	5	0	1	4	15	5	1	1	4	21	6	1	0	3	21	4	2	0	3	22	5	0	0	0	22	5	0	0	0	
7.	Ananda Ramadan	1	1	0	21	2	0	0	0	17	0	1	1	0	20	2	1	0	0	20	1	0	0	2	15	2	2	0	0	21	2	1	0	1	21	2	1	0	0	21	2	1	0	0	22	1	0	0	0	
8.	Andi Faiz	2	1	4	21	7	2	0	4	17	6	0	0	5	20	5	0	1	3	20	4	1	1	4	15	6	1	0	3	21	4	2	0	2	21	4	2	0	4	22	6	0	0	0	22	6	0	0	0	
9.	Andre Syaputra	1	0	0	21	0	0	0	1	17	1	2	0	0	20	2	0	1	1	20	2	1	0	0	15	0	0	0	1	21	1	2	1	0	21	3	2	0	0	21	3	2	0	0	22	2	0	0	0	
10.	Arif	1	1	4	21	6	1	0	4	17	5	0	1	5	20	6	1	1	5	20	7	2	0	3	15	5	1	0	3	21	4	0	1	4	21	5	2	2	2	21	6	0	0	0	22	6	0	0	0	
11.	Awai	0	1	0	21	1	2	0	1	17	3	0	0	1	20	1	1	0	1	20	2	0	0	1	15	1	0	0	2	21	2	0	0	0	21	0	1	0	1	21	0	1	0	1	22	2	0	0	0	
12.	Bagus Setiawan	0	1	0	21	1	1	0	2	17	3	0	0	1	20	1	2	0	0	20	2	0	1	0	15	1	1	0	2	21	3	0	0	1	21	1	2	0	0	21	1	2	0	0	22	2	0	0	0	
13.	Candra Rangkuti	0	0	0	21	0	0	0	1	17	1	2	0	0	20	2	0	0	0	20	0	0	0	0	15	0	0	0	1	21	1	2	0	0	21	2	0	0	0	21	2	0	0	0	22	0	0	0	0	
14.	Dea Febri	2	0	1	21	3	0	0	0	17	0	0	0	1	20	1	0	0	0	20	0	2	0	1	15	3	0	0	2	21	2	0	0	1	21	2	0	0	1	21	1	0	0	0	22	0	0	0	0	
15.	Dedi Pratama S	2	1	0	21	3	2	0	0	17	2	1	1	0	20	2	1	0	0	20	1	2	1	0	15	3	2	0	1	21	3	1	1	0	21	2	1	0	1	21	2	1	0	1	22	2	0	0	0	
16.	Donny Kusuma	1	0	5	21	6	0	0	4	17	4	0	1	4	20	5	1	0	4	20	5	1	0	4	15	5	2	0	4	21	5	2	0	4	21	6	1	1	4	22	6	0	0	0	22	6	0	0	0	
17.	Echa Nur Adisti	0	0	1	21	1	0	0	0	17	0	1	0	0	20	1	0	0	1	20	1	0	0	0	15	0	0	0	0	21	0	0	0	0	21	0	0	0	0	21	0	0	0	0	22	0	0	0	0	
18.	Edy G	3	0	4	21	7	2	2	3	17	7	2	0	4	20	6	2	1	4	20	7	1	0	3	15	4	1	0	4	21	6	2	0	3	21	5	2	2	2	21	6	0	0	0	22	6	0	0	0	
19.	Fadillah Yanti	3	1	3	21	7	1	1	4	17	6	0	1	3	20	4	1	1	4	20	6	2	1	3	15	6	1	1	3	21	5	1	1	3	21	5	1	1	2	21	4	0	0	0	22	4	0	0	0	
20.	Farhan Ali	0	0	0	21	0	0	0	0	17	0	0	0	0	20	0	0	0	0	20	0	0	0	0	15	1	0	0	0	21	0	2	0	0	21	2	0	0	1	21	2	0	0	1	22	1	0	0	0	
21.	Febri	0	0	1	21	1	0	0	0	17	0	1	0	1	20	2	0	0	1	20	1	0	0	1	15	0	0	0	0	21	0	2	0	2	21	4	0	0	0	21	4	0	0	0	22	0	0	0	0	
22.	Ferdiansyah Nst	1	0	4	21	5	2	1	4	17	7	2	0	4	20	6	0	1	4	20	5	2	0	4	15	6	3	1	3	21	7	0	1	3	21	4	1	0	3	21	4	1	0	3	22	4	0	0	0	
23.	Gea	0	0	0	21	0	0	0	0	17	0	0	0	0	20	0	0	0	0	20	0	1	1	0	15	2	0	0	0	21	0	2	0	0	21	2	0	0	0	21	2	0	0	2	22	2	0	0	0	
24.	Ihham	2	1	0	21	3	1	1	0	17	2	1	1	1	20	3	0	0	0	20	0	0	0	0	15	0	0	0	0	21	0	0	0	0	21	0	0	0	0	21	0	0	0	0	22	0	0	0	0	
25.	Indah Trisnawati	1	1	3	21	2	1	0	0	17	1	0	0	1	20	1	0	0	0	20	0	0	0	0	15	0	2	0	1	21	3	1	0	1	21	2	1	0	1	21	2	1	0	0	22	1	0	0	0	
26.	Intan Fadillah Lbs	0	0	0	21	0	0	0	0	17	0	0	0	0	20	0	0	0	0	20	0	0	1	1	15	2	0	0	1	21	1	0	0	2	21	2	1	0	1	21	2	1	0	1	22	2	0	0	0	
27.	Joko	1	1	3	21	5	0	1	5	17	6	2	1	4	20	7	2	1	3	20	6	1	0	3	15	4	1	1	4	21	6	2	0	3	21	5	2	1	3	21	4	0	0	0	22	6	0	0	0	
28.	Khairani Cantika	1	1	0	21	2	0	0	1	17	1	0	0	0	20	0	1	0	1	20	2	0	0	0	15	0	0	0	0	21	0	0	0	0	21	0	0	0	0	21	0	1	1	1	22	3	0	0	0	
29.	M Alif Fahri	0	1	0	21	1	0	0	2	17	2	0	0	0	20	0	2	0	0	20	2	0	0	0	15	0	0	1	0	21	1	2	0	1	21	3	2	0	0	21	3	2	0	0	22	2	0	0	0	
30.	M Daffa	1	0	5	21	6	1	1	4	17	6	0	1	4	20	5	2	1	4	20	7	0	1	3	15	4	1	0	4	21	5	1	0	4	21	5	2	1	3	21	6	0	0	0	22	6	0	0	0	
31.	M Fajar Furqon	0	0	4	21	4	1	1	3	17	5	2	1	4	20	7	2	0	4	20	6	0	0	3	15	3	1	1	3	21	5	1	0	3	21	4	2	1	4	21	4	2	1	4	22	7	0	0	0	
32.	M Raihan Firdaus	2	0	1	21	3	1	1	0	17	2	0	0	1	20	1	0	0	0	20	0	0	0	0	15	0	0	0	1	21	1	1	1	0	21	2	1	0	0	21	2	0	0	0	22	1	0	0	0	
33.	M Ridwan Hsb	0	0	0	21	0	0	0	0	17	0	0	0	0	20	0	0	0	0	20	0	0	0	0	15	0	0	0	0	21	0	2	0	0	21	2	0	0	0	21	2	0	0	0	22	0	0	0	0	
34.	M Rizky Lubis	0	0	0	21	0	0	0	0	17	0	0	0	0	20	0	0	0	0	20	0	0	0	0	15	0	0	0	0	21	0	0	0	0	21	0	0	0	0	21	0	0	0	0	22	0	0	0	0	
35.	M Yusuf	0	0	1	21	1	0	0	0	17	0	1	0	1	20	2	0	0	1	20	1	1	0	0	15	1	0	0	0	21	0	0	0	1	0	21	1	0	0	0	21	1	0	0	0	22	0	0	0	0
36.	M Zidan	0	0	0	21	3	1	0	2	17	3	1	1	1	20	3	3	0	0	20	3	0	0	0	15	0	0	1	1	21	2	0	0	0	21	2	0	0	2	21	2	0	0	2	22	0	0	0	0	
37.	Marbun	1	0	0	21	1	0	0	1	17	1	1	0	1	20	2	0	1	0	20	1	0	0	1	15	1	0	0	0	21	0	0	0	1	0															