

**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada  
PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang.**

**Efrina.Masdiani@yahoo.co.id**

**Abstract**

*The problem formulation in this writing of this study is how influence of satisfaction work to the discipline of labour at PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang*

*The purpose of this research to know the analyze influence of satisfaction work to the discipline of labour at PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang. This research conducted at PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang which is address on Jalan Radial Komplek Ilir Barat Permai Blok D3 Palembang. This research used assosiative research which purpose to know relation between two variable or more, the data used in this study were primary and secondary data. The technique of collecting data used in this study was questionnaire and documentation, the method of analysis used were qualitative and quantitative analysis.*

*Based on the analysis result, it showed that the satisfaction work has positive influence to discipline of labour , it meant if there was increase of satisfaction work will follow the discipline of labour, on the contrary if there was decrease of satisfaction work will follow the decrease of the discipline of labour.*

**Key word** : *Satisfied of Job and Discipline of Labour*

## **PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan pada dasarnya menginginkan perusahaannya dapat berkembang dan bersaing dengan perusahaan lain terutama perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang yang sama. Untuk dapat bersaing perusahaan harus memiliki karyawan yang dapat bekerja secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu karyawan merupakan aset terpenting dalam perusahaan, karena karyawan merupakan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Dengan demikian perusahaan perlu mengetahui apa saja keperluan dan kebutuhan karyawannya agar lebih bersemangat dan lebih giat dalam bekerja supaya semua pekerjaan yang dikerjakan dapat selesai tepat pada waktunya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Hal ini tidak terlepas dari seberapa besar tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan oleh pimpinan perusahaan sebaik-baiknya sehingga moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja dari atasan, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Apabila kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan baik, maka tidak ada alasan bagi karyawan untuk tidak bersemangat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Ketidakpuasan atau kepuasan yang rendah dari karyawan akan meningkatkan perputaran tenaga kerja dan ketidakhadiran. Karyawan yang tingkat kepuasannya rendah terhadap perusahaan, mereka akan malas bekerja, tidak produktif, yang kemudian akan berdampak pada kinerja yang menurun, sehingga akan berdampak pada tidak tercapainya tujuan

perusahaan. Namun sebaliknya jika karyawan merasa puas, maka mereka akan bekerja dengan giat, produktivitasnya meningkat, yang kemudian akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin karyawan dapat berupa kepatuhan seorang karyawan terhadap semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan juga jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, melakukan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja yang baik dari karyawan akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuknya karyawan (*turn over*) serta memantapkan manajemen perusahaan. Sebaliknya disiplin kerja karyawan yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan tingkat keluar masuknya karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan. Disiplin kerja karyawan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya kurang kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya karyawan tersebut sukar untuk dipromosikan kejenjang pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi, memperbesar kemungkinan untuk diturunkan ketingkat yang lebih rendah, dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan karyawan tersebut mengalami Pemutusan Hubungan Kerja. Penilaian

kedisiplinan sebenarnya dilakukan oleh perusahaan untuk melihat sejauh mana karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan. Begitu juga yang dilakukan oleh PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang.

PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang masih memiliki masalah dalam hal kedisiplinan karyawannya. Kedisiplinan karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang jika dilihat dari sisi peninjauan kelapangan belum tercapai sepenuhnya. Ini terlihat dari seringnya karyawan kurang mengawasi areal kerja mereka, karyawan sering tidak ada ditempat ketika konsumen ingin bertanya mengenai informasi dari suatu produk, sehingga konsumen harus pergi dan kecewa, sehingga akan beralih ke department store yang lain. Hal tersebut akan berdampak pada tidak tercapainya target penjualan yang diharapkan oleh perusahaan dan laba yang diperoleh oleh perusahaan semakin berkurang. Tetapi apabila dilihat dari sisi lainnya yaitu dari absensi kehadiran, kedisiplinan karyawan PT. Ramayana Letari Sentosa, Tbk Palembang sudah cukup baik.

PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang Departement Store dan Supermarket. PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang dalam menjalankan roda organisasinya memerlukan karyawan yang mampu bekerja secara baik dan dapat mengejar target yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini tidak terlepas dari balas jasa yang diberikan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan hasil kerja mereka, serta insentif dan bonus yang diberikan apabila melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Karena dengan pemberian balas jasa yang sesuai dengan hasil kerja mereka, maka karyawan akan merasa puas terhadap perusahaan dimana dia bekerja. Tetapi nampak masih ada masalah yang dihadapi oleh karyawan dalam sistem pemberian kompensasi yang berupa tambahan bonus, jika karyawan tidak mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan, maka secara otomatis bonus yang

didapatkannya akan berkurang, sehingga tingkat kepuasannya terhadap perusahaanpun rendah.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan, maka dalam menyusun skripsi ini penulis memutuskan mengambil judul **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang.**

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah adalah bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang?

## **3. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

- a. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008:202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.
- b. Menurut Sondang P. Siagian (2008:295), kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.
- c. Menurut Robbins (2001:24), kepuasan kerja adalah perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008:203), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terdiri dari :

- 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 pimpinan dalam kepemimpinannya
- g. Sikap pekerjaan monoton atau tidak

## **3. Dimensi Kepuasan Kerja**

Menurut Kaswan (2012:284), terdapat tiga dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja, yaitu :

- a. Kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja.
- b. Kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan.
- c. Kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan.

## **4. Cara meningkatkan kepuasan kerja**

Menurut Kaswan (2012:289), cara-cara untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Membuat pekerjaan jadi menyenangkan
- b. Memiliki gaji, tunjangan, dan kesempatan promosi yang adil
- c. Menyesuaikan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka
- d. Merancang pekerjaan agar menarik dan menyenangkan

## **5. Pengertian Kedisiplinan**

- a. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
- b. Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnely (1995:188), disiplin adalah penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika karyawan menyimpang dari peraturan.
- c. Menurut Sondang P. Siagian (2008:305), pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.
- d. Menurut Syafri Mangkuprawira (2009:72), kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu.
- e. Menurut Moekijat (2010:139), disiplin berasal dari kata Latin : *disciplina*, yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerokhaniaan serta pengembangan tabiat.

## **6. Indikator-Indikator Kedisiplinan**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:194), indikator-indikator yang mempengaruhi kedisiplinan adalah sebagai berikut :

- a. Tujuan dan kemampuan  
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

- b. Teladan pimpinan  
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
- c. Balas jasa  
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.
- d. Keadilan  
Keadilan turut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
- e. Waskat  
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
- f. Sanksi hukuman  
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.
- g. Ketegasan  
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.
- h. Hubungan kemanusiaan  
Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.



## **7. Jenis-jenis disiplin dalam organisasi**

Menurut Sondang P. Siagian (2008:305), terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu:

### **a. Pendisiplinan Preventif**

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Artinya melalui penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit tiga hal perlu mendapatkan perhatian manajemen, yaitu :

- 1) Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya.
- 2) Para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi.
- 3) Para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

### **b. Pendisiplinan Korektif**

Adalah pendisiplinan yang penerapan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir penerapan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu. Prosedur tersebut ditempuh dengan dua maksud, yaitu bahwa

pengenaan sanksi dilakukan secara obyektif dan bahwa sifat sanksi sesuai dengan bobot pelanggaran yang telah dilakukan. Disamping faktor obyektivitas dan kesesuaian bobot hukuman dengan pelanggaran, pengenaan sanksi harus pula bersifat mendidik dalam arti agar terjadi perubahan sikap dan perilaku di masa depan dan bukan terutama menghukum seseorang karena tindakannya di masa lalu.

Agar berbagai tujuan pendisiplinan dapat tercapai, pendisiplinan harus diterapkan secara bertahap. Yang dimaksud dengan secara bertahap adalah dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan, mulai dari yang paling ringan hingga yang terberat. Misalnya dengan :

- a. Peringatan lisan oleh penyelia
- b. Pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung
- c. Penundaan kenaikan gaji berkala
- d. Penundaan kenaikan pangkat
- e. Pembebasan dari jabatan
- f. Pemberhentian sementara
- g. Pemberhentian atas permintaan sendiri
- h. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri
- i. Pemberhentian tidak dengan hormat

#### **8. Hubungan kedisiplinan dengan kinerja karyawan dan perusahaan**

Menurut Syafri Mangkuprawira (2009:72), kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan sepatutnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin, maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan; *ceteris paribus*. Komponennya dapat dilihat dari beragam sisi berikut :

- a. Kedisiplinan sebagai suatu aspek budaya perusahaan organisasi,
- b. Kedisiplinan terkait dengan kemungkinan terjadinya simpangan/masalah kinerja perusahaan,
- c. Timbul karena kesadaran diri karyawan atau bisa juga dengan paksaan,
- d. Motif keinginan karyawan untuk diakui sebagai orang yang baik/teladan,
- e. Tidak semua karyawan memiliki derajat kedisiplinan 100%, ada pengaruh faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik,
- f. Kedisiplinan karyawan tidak selalu terkait dengan produktivitas kerjanya. Artinya kedisiplinan harus dibarengi dengan kecerdasan,
- g. Terkait dengan tindakan perusahaan berupa konsekuensi pemberian imbalan-penghargaan atau hukuman kepada karyawan,
- h. Kedisiplinan karyawan terkait dengan peluang karirnya.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi dan Sampel**

#### 1) Populasi

Menurut Sugiyono (2009:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk yang berjumlah 187 orang.

#### 2) Sampel

Menurut Sugiyono (2009:116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 187 orang dimana semua populasi dijadikan sampel, karena menurut Istijianto (2005:111) apabila jumlah karyawan

dibawah 200 orang maka penelitian ini melibatkan seluruh populasi, sehingga sampel sama dengan populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Sampling Jenuh. Menurut Sugiyono (2009:122), Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan alasan karena semua populasi dijadikan sampel.

## **2. Metode Analisis Data**

Menurut M. Iqbal Hasan (2005:218), Analisis Regresi Sederhana adalah didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independent dengan satu variabel dependent. Analisis ini digunakan untuk melihat Pengaruh Kepuasan Kerja (X) terhadap Kedisiplinan (Y), dengan rumus :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Kedisiplinan

Alasan digunakannya metode analisis regresi linier berganda adalah teknik analisis ini dapat memberikan jawaban mengenai besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan perhitungan analisis variabel kepuasan kerja (X) dan variabel kedisiplinan karyawan (Y) PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang, maka nilai a dan b dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{(n)(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{(n)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{(n)(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Dengan menggunakan rumus diatas, didapat nilai a dan b sebagai berikut :

$$\begin{aligned} a &= \frac{(3.123)(57.293) - (3.257)(54.430)}{(187)(57.293) - (3.257)^2} \\ &= \frac{(178.926.039) - (177.278.510)}{(10.713.791) - (10.608.049)} \\ &= \frac{1.647.529}{105.742} \\ &= 15,58 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} b &= \frac{(187)(54.430) - (3.257)(3.123)}{(187)(57.293) - (3.257)^2} \\ &= \frac{(10.178.410) - (10.171.611)}{(10.713.791) - (10.608.049)} \\ &= \frac{6.799}{105.742} \\ &= 0,06 \end{aligned}$$

Sehingga :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 15,58 + 0,06 X$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan: a = sebesar 15,58 adalah bilangan konstanta, artinya bila kepuasan kerja (X) sama dengan 0, maka kedisiplinan karyawan (Y) adalah sebesar nilai konstanta, yaitu sebesar 15,58.

b = sebesar 0,06 adalah koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X), artinya apabila variabel kepuasan kerja meningkat maka akan menyebabkan variabel kedisiplinan juga meningkat dan sebaliknya jika variabel kepuasan kerja menurun maka akan menyebabkan variabel kedisiplinan juga menurun.

Hasil analisis dengan menggunakan persamaan regresi linier sederhana mengukur koefisien regresi linier sederhana dapat diartikan bahwa apabila karyawan tidak merasakan kepuasa kerja (X) = 0, maka kedisiplinan karyawan 15,58 dan setiap kepuasan kerja (X) bertambah 1, maka akan meningkatkan kedisiplinan karyawan sebesar 0,06.

Berdasarkan hasil penelitian dari jawaban kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang didapat bahwa :

- a. Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang mayoritas adalah karyawan yang berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 113 orang (60,4%) dari keseluruhan karyawan yang berjumlah 187 orang. Hal ini berdampak pada tidak efektifnya waktu kerja karyawan jika perusahaan menginginkan keryawan untuk bekerja shift malam dan pada saat kerja lembur. Karyawan perempuan tidak dapat diprioritaskan untuk kerja lembur dikarenakan alasan keamanan

karyawan tersebut, terlebih lagi jika karyawan tersebut sudah berkeluarga.

- b. Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang rata-rata berusia diantara 17 sampai dengan 25 tahun, yaitu sebanyak 102 orang (54,5%) dari keseluruhan karyawan yang berjumlah 187 orang. Karyawan PT. Ramayan Lestari Sentosa, Tbk Palembang didominasi oleh karyawan yang masih produktif, aktif, kreatif, dan enerjik. Dengan perekrutan karyawan yang masih produktif akan turut membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.
- c. Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang mayoritas adalah karyawan yang memiliki pendidikan terakhir SMU/SMK, yaitu sebanyak 167 orang (89,3%) dari keseluruhan karyawan yang berjumlah 187 orang. Hal ini menyebabkan perusahaan harus memberikan pelatihan kepada karyawan tentang apa dan bagaimana peraturan perusahaan yang harus mereka patuhi dalam bekerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Perusahaan juga harus selalu memberikan pengawasan kepada semua karyawan agar kedisiplinan karyawan dapat diciptakan.
- d. Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang mayoritas adalah karyawan yang lama bekerjanya kurang dari lima tahun, yaitu sebanyak 100 orang (53,5%) dari keseluruhan karyawan yang berjumlah 187 orang. Hal ini dikarenakan masa kerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang adalah menggunakan sistem kontrak. Sistem kontrak adalah suatu sistem yang digunakan oleh perusahaan dalam mempekerjakan karyawannya dengan memberikan batasan waktu sesuai dengan perjanjian yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disetujui oleh kedua belah pihak, yaitu pihak perusahaan dan pihak karyawan. Hal ini berdampak pada timbulnya rasa cemas dalam diri karyawan terhadap kepastian kerja

pada masa yang akan datang, karena perusahaan kapanpun bisa menghentikan kontrak atau tidak memperpanjang kontrak kerja karyawan jika karyawan tersebut melanggar dari ketentuan yang telah disepakati sebelumnya.

Penelitian ini membahas beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor yang diteliti dianggap dapat menjadi ukuran tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang. Adapun faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

a. Balas Jasa

Pada indikator balas jasa, mayoritas karyawan yaitu sebanyak 96 orang dari keseluruhan karyawan yang berjumlah 187 orang menjawab setuju bahwa balas jasa yang diterima oleh karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang Palembang sudah sesuai dengan prestasi kerja. PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang memberikan gaji karyawan sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP), serta pemberian bonus dan insentif tergantung dari laba yang diperoleh perusahaan. Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang merasa puas terhadap balas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini akan berdampak pada meningkatnya disiplin karyawan.

b. Penempatan

Pada indikator penempatan, mayoritas karyawan yaitu sebanyak 97 orang dari keseluruhan karyawan yang berjumlah 187 orang menjawab setuju bahwa penempatan kerja karyawan yang ditetapkan oleh PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang Palembang sudah berdasarkan keahlian dan keterampilan yang mereka miliki. PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang menempatkan karyawan berdasarkan keahlian dan keterampilan yang karyawan miliki, pada



jabatan kasir perusahaan memilih karyawan yang ahli di bidang *accounting*, *security* diberikan pelatihan beladiri rutin dari perusahaan. Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang merasa puas terhadap penempatan kerja yang diberikan oleh perusahaan dan dengan begitu kedisiplinan karyawan akan meningkat.

c. Berat ringannya pekerjaan

Pada indikator berat ringannya pekerjaan, mayoritas karyawan yaitu sebanyak 82 orang dari keseluruhan karyawan yang berjumlah 187 orang menjawab setuju bahwa pekerjaan yang berat membuat karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang termotivasi untuk belajar lebih giat lagi guna mengembangkan keahlian yang dimiliki. PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang memberikan tugas kepada karyawan berdasarkan bagian dimana mereka bekerja atau area *counter* mana mereka ditempatkan. Perusahaan selalu memberikan dorongan semangat kepada karyawan agar mereka semangat dalam bekerja sehingga karyawan tidak merasa berat melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan hati yang senang tanpa beban.

d. Suasana Pekerjaan

Pada indikator suasana pekerjaan, mayoritas karyawan yaitu sebanyak 87 orang dari keseluruhan karyawan yang berjumlah 187 orang menjawab setuju bahwa tata penempatan barang yang rapi membuat karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang merasa nyaman dalam menjalankan aktifitas. PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang selalu menciptakan suasana kerja yang nyaman untuk karyawannya. Setiap hari kamis diadakan “Krida”, yaitu kegiatan bersih-bersih area *counter* secara keseluruhan, setiap hari jum’at

diadakan pengajian bersama. Sehingga tercipta suasana yang menyenangkan dalam bekerja dan terjalin keakraban antara atasan dan bawahan.

e. Teladan Pimpinan

Pada indikator teladan pimpinan, mayoritas karyawan yaitu sebanyak 104 orang dari keseluruhan karyawan yang berjumlah 187 orang menjawab sangat setuju bahwa setiap supervisor, manajer, dan pimpinan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang harus memberikan contoh yang baik kepada karyawan. *Store manager* dan *supervisor* selalu memberikan contoh yang baik kepada semua karyawan, selalu memberikan arahan dan motivasi kepada karyawan agar selalu bersemangat dalam bekerja dan juga selalu menjaga hubungan baik dengan karyawan. *Store manager* dan *supervisor* tidak segan-segan untuk turun langsung ke area *counter* untuk mengawasi karyawan secara langsung. Karena dengan begitu batasan antara atasan dan bawahan tidak terlalu menonjol, melainkan terciptanya hubungan kekeluargaan antara atasan dan bawahan.

f. Waskat (Pengawasan Melekat)

Pada indikator waskat, mayoritas karyawan yaitu sebanyak 135 orang dari keseluruhan karyawan yang berjumlah 187 orang menjawab setuju bahwa PT. Ramaayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang selalu melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kerja karyawan. PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang setiap tiga bulan sekali melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan, baik dari jajaran staff, supervisor, dan pramuniaga. *Store manager* juga selalu melakukan pengawasan secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan turun langsung ke area *counter* pada jam-jam yang tidak dapat ditentukan oleh karyawan (dadakan). Pada waktu-waktu dadakan, *store manager* dengan dibantu oleh beberapa jajaran *staff* dan *security*

melakukan “sidak”, yaitu pemeriksaan dadakan terhadap karyawan dengan tujuan memperkecil kemungkinan pelanggaran karyawan yang dapat saja terjadi.

g. Sanksi Hukuman

Pada indikator sanksi hukuman, mayoritas karyawan yaitu sebanyak 122 orang dari keseluruhan karyawan yang berjumlah 187 orang menjawab setuju bahwa pemberian sanksi diberikan kepada setiap karyawan yang melanggar. PT. Ramaayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang memberikan sanksi hukuman kepada setiap karyawan yang melanggar peraturan perusahaan. Sanksi hukuman yang diberikan berupa pemotongan gaji, bonus dan insentif, peniadaan hari cuti, dan sebagainya. Pemberian hukuman ini bertujuan untuk memberikan efek jera kepada karyawan untuk melakukan kesalahan yang sama dikemudian hari dan untuk meminimalkan pelanggaran terhadap tata peraturan perusahaan.

### Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kedisiplinan karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang maka akan digunakan uji t. Hipotesis penelitian yang diajukan diterima atau ditolak, maka dilakukan dengan uji t sebagai berikut :  
Pengujian Hipotesis :

Ho = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kedisiplinan karyawan.

Ha = Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kedisiplinan karyawan.

Uji hipotesis digunakan untuk memperkuat hasil perhitungan yaitu dengan menggunakan uji t, sebelum mencari uji t maka penulis mencari terlebih dahulu nilai r dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum X \cdot Y - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{(n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana :

- Jika nilai  $r = 0$ , atau mendekati 0, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan sama sekali.
- Jika nilai  $r = -1$ , atau mendekati -1, artinya hubungan sangat kuat dan negatif. Maka hubungan antara kedua variabel berlawanan, artinya semakin tinggi nilai variabel X, maka semakin rendah nilai variabel Y.
- Jika nilai  $r = +1$ , atau mendekati +1, artinya terdapat hubungan yang sangat erat dan positif. Maka hubungan antara kedua variabel searah, artinya semakin tinggi nilai variabel X, maka semakin tinggi nilai variabel Y.

Berdasarkan rumus tersebut, maka nilai  $r$  dapat dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{n \cdot \sum X \cdot Y - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{(n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \\ &= \frac{(187)(54.430) - (3.257)(3.123)}{\sqrt{(187)(57.293) - (3.257)^2(187)(52.495) - (3.123)^2}} \\ &= \frac{10.178.410 - 10.171.611}{\sqrt{(10.713.791 - 10.608.049) \cdot (9.816.565 - 9.753.129)}} \\ &= \frac{6.799}{\sqrt{(105.742)(63.436)}} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{6.799}{\sqrt{6.707.849.512}} \\
&= \frac{6.799}{81.901,5} \\
&= 0,08
\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas didapat nilai  $r = 0,08$  yang artinya terdapat hubungan yang sangat erat dan positif. Maka hubungan antara kedua variabel searah, artinya semakin tinggi nilai variabel X, maka semakin tinggi nilai variabel Y. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara kepuasan kerja dan kedisiplinan karyawan. Hubungan antara variabel kepuasan kerja dan kedisiplinan adalah searah, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin baik perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan, maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan meningkat, dan dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan maka akan berdampak pada meningkatnya kedisiplinan karyawan. Kedisiplinan kerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Dari data di atas, kemudian nilai  $r$  akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi sebagai berikut :

### Kriteria Koefisien Korelasi (r)

| Koefisien Korelasi (r) | Tingkat Hubungan                                      |
|------------------------|---|
| 0                      | Tidak ada Korelasi                                    |
| 0 – 0,20               | Korelasi sangat rendah atau lemah sekali              |
| 0,21 – 0,40            | Korelasi rendah/lemah tapi pasti                      |
| 0,41 – 0,70            | Korelasi yang cukup berarti                           |
| 0,71 – 0,90            | Korelasi yang tinggi atau kuat                        |
| 0,90 – 1,00            | Korelasi sangat tinggi, kuat sekali, dapat diandalkan |
| 1                      | Korelasi sempurna                                     |

Sumber : M. Iqbal Hasan (2008 : 234)

Setelah dilakukan perhitungan, maka diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,08 yang terletak antara  $-1 < 0,08 < +1$ , artinya nilai koefisien korelasi (r) menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut sangat rendah atau lemah sekali, yaitu sebesar 0,08 yang berada pada interval koefisien 0 – 0,20, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja terhadap kedisiplinan karyawan, tetapi kepuasan kerja bukan merupakan faktor utama dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan, artinya ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

Koefisien determinasinya adalah  $r^2 = (0,08)^2 = 0,0064$ , hal ini berarti bahwa kedisiplinan dipengaruhi oleh kepuasan kerja 0,64%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam persamaan.

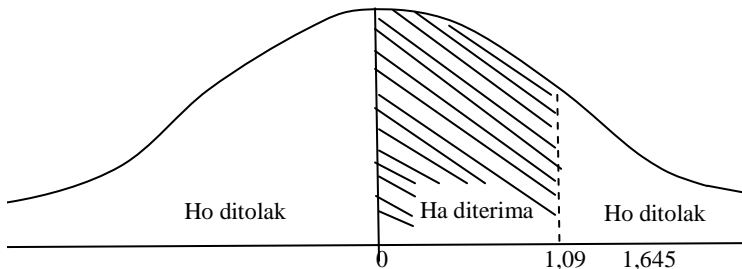
Sehingga setelah didapat r, maka dicari rumus t sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
t_{hitung} &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
&= \frac{0,08\sqrt{187-2}}{\sqrt{1-(0,08)^2}} \\
&= \frac{0,08\sqrt{185}}{\sqrt{1-0,0064}} \\
&= \frac{0,08\sqrt{185}}{\sqrt{0,9936}} \\
&= \frac{0,08 \cdot 13,60}{0,99679} \\
&= \frac{1,088}{0,99679} \\
&= 1,09
\end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan menggunakan rumus didapat  $t_{hitung}$  sebesar 1,09. Harga ini selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$ , untuk dk pembilang  $= \alpha = 10\%$ .

$$\begin{aligned}
t_{tabel} &= \frac{\alpha}{2} df : (n-2) \\
&= \frac{0,1}{2} df : (187-2) \\
&= 0,05df : (185) \\
&= 1,645
\end{aligned}$$

## Uji Hipotesis Dua Arah



Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh  $t_{hitung} (1,09) < t_{tabel} (1,645)$ , hal ini berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa pada taraf signifikan  $\alpha = 10\%$  dimana  $t_{hitung}$  sebesar 1,09 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,645 sehingga  $t_{hitung} 1,09 < t_{tabel} 1,647$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Maka hal ini artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kedisiplinan karyawan.

Dengan demikian hipotesis tentang adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang sudah terbukti.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 1.1. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil analisis tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kedisiplinan karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Tingkat kedisiplinan karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang masih tergolong rendah, hal ini terlihat dari minat kerja karyawan yang kurang bersemangat, pola kerja tidak produktif, banyak menghabiskan waktu istirahat. Rendahnya kedisiplinan



karyawan ini dikarenakan karyawan kurang merasa puas terhadap perusahaan, *store manager* tidak mampu memotivasi karyawan dalam bekerja.

2. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang belum tercapai sepenuhnya. Banyak karyawan yang masih merasa kurang puas dalam hal pembagian bonus dan insentif, tidak adanya kenaikan jabatan, tidak ada pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, dan sebagainya.
3. Dengan adanya regresi linier sederhana yaitu  $Y = 15,58 + 0,06 X$  maka adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang karena setelah dilakukan pengujian statistik menggunakan uji t dengan Level Of Signifikan 10% dengan pengujian dua arah diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,09 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,645 yang berarti bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kedisiplinan karyawan.

## 1.2. SARAN

Berdasarkan simpulan yang diuraikan di atas, ada beberapa saran sebagai bahan masukan bagi PT. Ramayana Lesatari Sentosa, Tbk Palembang yang dapat penulis ajukan berkaitan dengan penelitian, yaitu :

1. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang agar dapat bekerja bersungguh-sungguh, memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tata kerja dan peraturan perusahaan, serta menerapkan sikap disiplin dalam bekerja.

2. Pimpinan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang sebaiknya lebih memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat memberikan perasaan puas kepada karyawan. Misalnya dengan lebih terbuka dalam memberikan bonus dan insentif kepada karyawan, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, lebih meningkatkan komunikasi dengan karyawan, dan sebagainya. Pimpinan PT.Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Palembang diharapkan mampu memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, Ivancevich, Donnely, alih bahasa Nunuk Adiarni. 1996. **Organisasi Perilaku, Struktur, Proses**, Edisi Kedelapan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Gibson, Ivancevich, Donnely, alih bahasa Zuhad Ichyaudin. 1996. **Manajemen**, Edisi Kesembilan, Erlangga, Jakarta.
- Husein Umar. 2011. **Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis**, Edisi Kedua, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kaswan. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi**, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Bandung.
- M. Iqbal Hasan. 2005. **Pokok-pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Malayu S.P.Hasibuan. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Moekijat. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kesembilan, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Robbins, Stephen. P, alih bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. 2001. **Perilaku Organisasi**, Edisi Kedelapan, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Sugiyono. 2003. **Metode Penelitian Bisnis**, Edisi Keempat, CV. Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2004. **Metode Penelitian Bisnis**, Edisi Keenam, CV. Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2009. **Metode Penelitian Bisnis**, Edisi 13, CV. Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2010. **Metode Penelitian Bisnis**, Edisi 15, CV. Alfabeta, Bandung.

Syafri Mangkuprawira. 2009. **Bisnis, Manajemen, dan Sumberdaya Manusia**, Edisi Kedua, PT. Institut Pertanian Bogor, Bogor.

Soeratno dan Licolin Arsyad. 2003. **Metodelogi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis**, Edisi Revisi, UUP AMP YKPN, Yogyakarta.

Sondang P. Siagian. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara, Jakarta.

Trias Novianto. 2011. **Pengaruh kepuasan kerja terhadap kedisiplinan kerja karyawan dan dampaknya terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Swabina Gatra Gresik**, <http://adln.lib.unair.ac.id/files.disk1/439>. Mei.

Wahyudin. 2005. **Pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kedisiplinan karyawan Pusat Pendidikan Komputer IMKA di Surakarta**, <http://images.paul02583.multifly.multiflycontent.com>. Mei.

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN  
KARYAWAN PADA PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA,  
TBK PALEMBANG**

**JURNAL**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi (S.E)  
pada  
Program Studi Manajemen Konsentrasi Manajemen SDM  
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang**

**Oleh :**

**Efrina Masdaini  
NIM 21.2008.033**



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
AGUSTUS 2012**