

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Organisasi merupakan suatu kumpulan orang-orang yang saling berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan bersama, dimana dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan suatu system yang dapat mengontro proses berjalannya organisasi. Organisasi adalah kelompok orang yang bekerja saling bergantung menuju beberapa tujuan (Munandar, 2001).

Sebuah organisasi membutuhkan sebuah lembaga yang dapat mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan dari perusahaan yaitu manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya (Hasibuan, 2012).

Menurut Sumarsono, (2003) Sumber Daya Manusia atau *Human Resources* mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu

melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.

Veiyzhal.R, (2008) mengatakan bahwa sumber daya manusia sangat besar pengaruhnya dalam sebuah perusahaan dan merupakan salah satu faktor produksi yang penting dalam suatu perusahaan, mereka yang menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Karyawan bekerja sebagai sumber daya yang berharga selama aktivitas dengan menciptakan hasil yang diperintahkan, menunjukkan kedisiplinan yang tinggi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

Sebuah organisasi membutuhkan suatu kedisiplinan dalam mempertahankan atau melangsungkan kehidupannya. Hal ini disebabkan hanya dengan disiplin yang tinggi suatu organisasi dapat berprestasi tinggi. Hal ini sesuai dengan yang pernyataan yang disampaikan, sebagai berikut “Dengan perkataan lain disiplin adalah unsur yang penting yang mempengaruhi prestasi dalam organisasi. Tidak ada organisasi yang berprestasi lebih tinggi tanpa melaksanakan disiplin dalam derajat yang lebih tinggi. Untuk mengkondisikan karyawan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip kedisiplinan diantaranya pendisiplinan dilakukan secara pribadi, bersifat membangun, pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dan keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan (Widjaja, 1986).

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2008).

Hal ini sejalan dengan yang dikatakan oleh Sarono, (2005). Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tujuan dari disiplin kerja adalah untuk memenuhi kepatuhan dan menciptakan efisiensi serta ketepatan administrasi. Setiap karyawan diharapkan mempunyai kemampuan untuk mengerti dan memahami peraturan dan prosedur kerja, baik yang tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menciptakan kinerja yang lebih optimal. Disiplin kerja sangat dibutuhkan bagi karyawan supaya dapat bekerja lebih giat dan meningkatkan hasil produksi yang maksimal. Beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan, agar tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan bisa menjadi lebih baik.

Permasalahan yang sering terjadi yang berkaitan dengan disiplin kerja di Bank BUMN X Medan, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Bisnis Peminjaman Keuangan milik Negara dengan system perbankan, yaitu berdasarkan hasil observasi dan pengambilan data ialah masih banyak karyawan yang tidak disiplin dalam hal kehadiran saat jam masuk kerja, selain itu karyawan yang tidak disiplin masuk pada jam kerja mengganggu konsentrasi karyawan lainnya saat masuk di ruang semangat untuk briefing dipagi harinya, hal ini diperkuat saat karyawan yang terlambat masuk membuka pintu sebagian tidak lagi fokus dengan pembina briefing yang memberikan arahan kepada karyawan. Absensi yang dilakukan di Bank BUMN dengan menggunakan finger print, yaitu meletakkan jari jempol sebelah kanan di alat tersebut, dan apabila karyawan datang lebih dari 7.30, maka karyawan tersebut tidak dianggap absen.

Tabel 1. Data Absensi Bank BUMN X Medan

		Bulan

No	Keterangan	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.	Absen	5	2	0	0	0	0	0	0	0
2.	Terlambat	1	3	2	4	7	9	13	19	22

Sumber : Salah satu internal Bank BUMN X Medan

Berdasarkan data yang ada di atas terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan di Bank BUMN X Medan yang berjumlah 53 orang (30 orang karyawan kontrak & 23 orang karyawan tetap) mengalami perubahan selama periode April sampai Desember 2017. Persentase keterlambatan karyawan Bank tersebut terus meningkat dari bulan april sampai bulan Desember. Hal ini dapat dilihat dari nilai yang mengalami perubahan dan jumlah karyawan yang datang terlambat ke kantor semakin bertambah. Pada bulan April jumlah karyawan yang terlambat berjumlah 1 orang, bulan Mei berjumlah 3 orang, bulan Juni berjumlah 2 orang, bulan Juli berjumlah 4 orang, bulan Agustus berjumlah 7 orang, bulan September berjumlah 9 orang, bulan Oktober berjumlah 13 orang, bulan November berjumlah 19 orang dan yang terakhir bulan Desember 22 orang.

Adapun pelanggaran lain yang ditemukan peneliti pada saat melakukan observasi selama di tempat penelitian, yaitu : Memberikan User Id ke Rekan kerja pada saat jam kerja, yang seharusnya sebagai seorang karyawan tidak diperkenankan untuk memberi user id kepada rekan kerja, karena hal ini termasuk salah satu peraturan yang sudah ditetapkan di perusahaan tersebut. User Id itu adalah Password system, Dan adapun jumlah karyawan yang melakukan hal tersebut yang peneliti temukan di lapangan berjumlah 2 orang. Observasi ini dilakukan selama 2 minggu pada saat peneliti magang di kantor tersebut.

Disiplin kerja ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Helmi, (1996) berpendapat bahwa fenomena dari sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif dan kehendak untuk mentaati peraturan, artinya orang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi, tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan, tetapi juga mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi.

Menurut Commings, (1984) pembentukan perilaku disiplin kerja, dapat dilakukan melalui dua cara yaitu dengan cara *preventive discipline* merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong para pekerja mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan-aturan sehingga pelanggaran tidak terjadi, Tujuannya adalah untuk mempertinggi kesadaran pekerja tentang kebijaksanaan dan peraturan pengalaman kerja dengan cara *corrective discipline* merupakan suatu tindakan yang mengikuti pelanggaran dari aturan-aturan, hal tersebut mencoba untuk mengecilkan pelanggaran lebih lanjut sehingga diharapkan untuk perilaku dimasa mendatang dapat mematuhi norma-norma peraturan.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam Sutrisno, (2009) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan : besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Disiplin berasal dari sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Karena dengan adanya disiplin kerja .Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik serta memberikan pelayanan maksimum kepada pelanggan atau organisasi itu sendiri dan mampu menghasilkan produktifitas kerja yang

tinggi baik untuk jangka panjang ataupun pendek. Dan tidak terkecuali akan meningkatkan berbagai aspek dalam pekerjaannya termasuk kepuasan kerja itu sendiri (Sastrohadiwiryono, 2003).

Dengan demikian kepuasan kerja yang telah dicapai karyawan akan mempengaruhi kesediaan dan kerelaan karyawan dalam berdisiplin. Kesediaan dan kerelaan yang diperoleh karyawan akan berdampak pada tingginya disiplin kerja karyawan diperusahaan, kepuasan kerja dapat menentukan sikap karyawan terhadap pekerjaannya Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009)

Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai respon emosional terhadap situasi kerja, yang sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai dalam memenuhi atau melampaui harapan, dan dapat mewakili beberapa sikap yang berhubungan. Robbins dan Judge, (2008) mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan persepsi kepuasan karyawan terhadap gaji, promosi, rekan kerja, atasan dan sifat pekerjaan yang dilakukan. Kreitner dan Kinicki (2005) berpendapat bahwa “Kepuasan berasal dari persepsi seseorang bahwa output pekerjaan, relatif sama dengan inputnya, perbandingan yang mendukung output atau input lainnya yang signifikan”. Input merupakan sesuatu hal yang diberikan karyawan pada perusahaan seperti, tenaga, pikiran, waktu, peralatan pribadi, dan lainlain. Sedangkan output berupa sesuatu yang diperoleh dan dirasakan karyawan dari perusahaan seperti, gaji dan benefit tambahan, hubungan sosial, dan lain-lain. “Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan diperoleh dari beberapa dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, imbalan, supervisi, rekan kerja, peluang promosi, kondisi pekerjaan, dan keamanan pekerjaan”.

Untuk mendukung fenomena yang telah ditemukan sebelumnya, selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan salah satu karyawan di Bank BUMN X Medan, bidang (Monitoring) inisial MR pada tanggal

03 April 2018, hasil wawancara tersebut adalah sebagai berikut :

“Saya merasa tidak puas kerja ditempat ini, dikarenakan beberapa hal dimulai dari jam kerja saya yang terlalu sibuk dikarenakan pekerjaan yang begitu banyak mengharuskan saya hadir di kantor jam 7.30 dan terkadang pulang sudah larut malam. Interaksi sosial saya kepada masyarakat sangat kurang sekali karena sangat sibuk di kantor, Pimpinan pilih kasih kepada karyawan dan banyak karyawan yang mencari muka kepada pimpinan”

Untuk mendukung pernyataan karyawan yang telah diwawancarai sebelumnya, selanjutnya dilakukan wawancara dengan karyawan di Bank BUMN X Medan, bidang Jaringan dan GEA (General Affair) pada tanggal 03 April 2018, Hasil wawancaranya sebagai berikut :

“Begini dek kalau ditanyak gimana perasan saya selama bekerja di tempat ini, saya tidak merasa puas, hal yang membuat saya tidak puas yaitu kejelasan pekerjaan yang ingin saya kerjakan terkadang tidak jelas, terkadang banyak kerja terkadang tidak ada sama sekali pekerjaan dan teman kerja saya disini parah tidak dapat diajak kerja sama sehingga terkadang tugas yang kami kerjakan asal selesai dan hasilnya salah, makanya pimpinan sering marah kepada kami”

(Komunikasi personal, Selasa 03 April 2018)

Hasil wawancara sebelumnya mengindikasikan bahwa terdapat individu yang merasa jam kerja terlalu sibuk, karyawan merasakan adanya ketidakadilan dari pimpinan, rekan-rekan karyawan keatasan mencari muka sehingga memunculkan sifat persaingan tidak sehat. Menurut Tiffin (dalam As'ad Moh 2008) kondisi ini berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan atau yang disebut dengan kepuasan kerja.

Sejalan dengan pendapat di atas menurut teori ini Munandar, (2001) yang menyatakan kepuasan kerja ialah tenaga kerja yang merasa puas dengan pekerjaannya akan merasa senang dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap

pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan. Kerja merupakan sarana untuk menuju kearah terpebuhinya kepuasan pribadi dengan jalan memperoleh kekuasaan dan menggunakan kekuasaan itu terhadap orang lain. Semakin banyak aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Hasil penelitian Dede, dkk (2017) menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja, karena memiliki nilai probalitas $(0,000) < 0,05$ yang berarti ada pengaruh signifikan. Selain itu dari hasil penelitian Sudarmin Manik (2017) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja sebesar 23,6%. Dengan kata lain, apabila kepuasan kerja karyawan baik maka disiplin kerja karyawan juga akan baik.

Berdasarkan uraian dan fenomena – fenomena diatas peneliti menjadi tertarik untuk mengangkat judul penelitian tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan di Bank BUMN X Medan ”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, agar memudahkan penulis dalam menjawab masalah tersebut, maka peneliti merumuskan sebagai berikut: Untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan di Bank BUMN X Medan?

C. Tujuan Penelitian

Dalam kegiatan atau aktifitas tentunya mempunyai suatu tujuan. Demikian juga dengan penelitian yang akan penulis laksanakan ini. Adapun tujuan diadakan penelitian ini adalah :

“Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan di Bank X BUMN”

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut: Secara ilmiah hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menambah informasi bagi perkembangan ilmu sosial, khususnya ilmu di bidang sumber daya manusia dalam hal pengelolaan disiplin kerja dan kepuasan kerja.

2. Praktis

a. Bagi perusahaan :

Penelitian ini diharapkan berguna dalam memberikan informasi tambahan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan serta bagi *stake holder* dalam membuat kebijakan, tentang bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan, sebagai *feedback* dari karyawan bagi perusahaan dalam memecahkan masalah produktivitas maupun masalah lain yang dihadapi.

b. Bagi karyawan :

Dapat memberikan masukan informasi dan pemahaman terutama mengenai tanggung jawab karyawan mendisiplinkan dirinya untuk mematuhi setiap aturan sebagai karyawan dilihat dari faktor disiplin kerja

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

A.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge, (2008) mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan persepsi kepuasan karyawan terhadap gaji, promosi, rekan kerja, atasan dan sifat pekerjaan yang dilakukan.

Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai respon emosional terhadap situasi kerja, yang sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai dalam memenuhi atau melampaui harapan, dan dapat mewakili beberapa sikap yang berhubungan.

Munandar (2001) menyatakan kepuasan kerja ialah tenaga kerja yang merasa puas dengan pekerjaannya akan merasa senang dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan. Kerja merupakan sarana untuk menuju kearah terpebuhinya kepuasan pribadi dengan jalan memperoleh kekuasaan dan

menggunakan kekuasaan itu terhadap orang lain. Semakin banyak aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Selanjutnya Jewel dan Siegall, (1998) mengatakan bahwa, Kepuasan kerja adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja dan merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang bermacam-macam. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut cara karyawan memandang pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian diatas dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja menyangkut sikap atau penilaian individu baik yang secara positif maupun negatif dari hasil pekerjaannya dan juga merupakan hasil akhir yang diharapkan sesuai dengan kenyataan apa yang telah dikerjakan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi ialah karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya.

A.2. Faktor -faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins (2002), sebagai berikut :

a. Kerja yang menantang secara mental

Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberikan feedback tentang seberapa baik pekerjaannya Hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, akan tetapi yang terlalu menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

b. Penghargaan yang sesuai

Karyawan menginginkan system bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang tidak termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperature, dan tingkat kebisingan

d. Kolega yang sportif

Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Oleh karena itu, perlu diterapkan rasa saling menghargai, loyal dan toleran antara satu dengan yang lain, sikap terbuka, dan keakraban antar karyawan.

A.3. Dimensi Kepuasan kerja

Luthans (2006) menyatakan terdapat lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yakni :

1. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri adalah sifat menyeluruh dari pekerjaan itu sendiri yang merupakan faktor penentu utama dalam kepuasan kerja. Pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja melalui rancangan jabatan

2. Atasan

Atasan merupakan pengawasan langsung yang dilaksanakan oleh seorang atasan terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya *supervisor* yang baik/harus mau menghadapi pekerjaan bawahannya dan dapat menjadi figure yang disenangi oleh bawahannya.

3. Promosi

Promosi merupakan perpindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai tingkatan organisasional, tanggung jawab dan pembayaran yang lebih tinggi.

4. Gaji

Gaji dapat diartikan sebagai balas jasa berupa uang yang diberikan perusahaan kepada seorang pegawai sebagai imbalan atas tenaga, pemikiran, dan waktu yang telah diberikan kepada perusahaan.

5. Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan interaksi sosial yang terjadi antara sesama rekan sekerja dalam lingkungan pekerjaan baik sebagai sesama pekerja, atasan dan bawahan dan antara rekan sekerja yang berbeda jenis pekerjaannya.

B. Disiplin Kerja

B.1. Pengertian Disiplin Kerja

Singodimejo dalam Sutrisno, (2011) mengatakan, “Disiplin berasal dari sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Kepuasan kerja yang dicapai karyawan akan mempengaruhi kesediaan dan kerelaan karyawan dalam berdisiplin. Kesediaan dan kerelaan yang diperoleh karyawan akan berdampak pada tingginya disiplin kerja karyawan diperusahaan.

Leteiner (1983) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan pada peraturan yang berlaku dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan tujuan organisasi dan sekaligus menjadi sarana untuk mempertahankan eksistensi organisasi.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2008).

Disiplin adalah penggunaan beberapa hukuman atau sanksi jika karyawan menyimpang dari peraturan. Disiplin (*discipline*) adalah bentuk

pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi (Simamora, 1995).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu keadaan tertib dan teratur, dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu wadah organisasi melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya secara tertib, teratur, dan disiplin sesuai dengan peraturan yang berlaku atau ditetapkan dalam organisasi tersebut, sehingga tidak ada yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut dan bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

B.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo (dalam Sutrisno, 2011) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan, yaitu

a. Besar kecilnya Pemberian Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan

disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

- e. Ada tidaknya pengawasan dari pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu adanya pengawasan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula mereka selalu ingin bebas tanpa ada ikatan aturan.

- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

B.3. Aspek-aspek Disiplin Kerja

Lateiner (1983), ada beberapa aspek – aspek dalam disiplin kerja, yaitu :

1. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur

Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.

2. Berpakaian rapi ditempat kerja.

Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.

3. Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati.

Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.

4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi.

Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.

5. Memiliki tanggung jawab.

Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi.

C. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja

Organisasi merupakan suatu kumpulan orang-orang yang saling berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan bersama, dimana dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan suatu system yang dapat mengontrol proses berjalannya organisasi. Organisasi adalah kelompok orang yang bekerja saling bergantung menuju beberapa tujuan (Munandar, 2001).

Kepuasan kerja dapat menentukan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Robbins dan Judge (2008) berpendapat bahwa “Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut”. Kreitner dan Kinicki, (2005) berpendapat bahwa “Kepuasan berasal dari persepsi seseorang bahwa output pekerjaan, relatif sama dengan inputnya, perbandingan yang mendukung output atau input lainnya yang signifikan”.

Input merupakan sesuatu hal yang diberikan karyawan pada perusahaan seperti, tenaga, pikiran, waktu, peralatan pribadi, dan lainlain. Sedangkan output berupa sesuatu yang diperoleh dan dirasakan karyawan dari perusahaan seperti, gaji dan benefit tambahan, hubungan sosial, dan lain-lain. “Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan diperoleh dari beberapa dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, imbalan, supervisi, rekan kerja, peluang promosi, kondisi pekerjaan, dan keamanan pekerjaan”.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009), mengemukakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah “besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya

perhatian kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin”.

Beberapa faktor yang diungkapkan Singodimedjo termasuk ke dalam dimensi-dimensi pada kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam perusahaan, artinya “jika kepuasan kerja karyawan tinggi semakin tinggi pula disiplin pegawai tersebut. Sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka disiplin pegawai tersebut juga rendah”.(Hasibuan. 2009).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja. Dimana bila karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka tingkat disiplin karyawan tersebut juga akan tinggi, Namun sebaliknya apabila karyawan memiliki persepsi terhadap lingkungan kerja positif (baik) maka stres kerja akan rendah, Namun sebaliknya apabila karyawan tersebut memiliki Kepuasan Kerja yang rendah tingkat disiplinnya juga akan rendah

D. Kerangka Konseptual

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Sedangkan

kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan pada peraturan yang berlaku dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan tujuan organisasi dan sekaligus menjadi sarana untuk mempertahankan eksistensi organisasi.

Beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan : besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan.

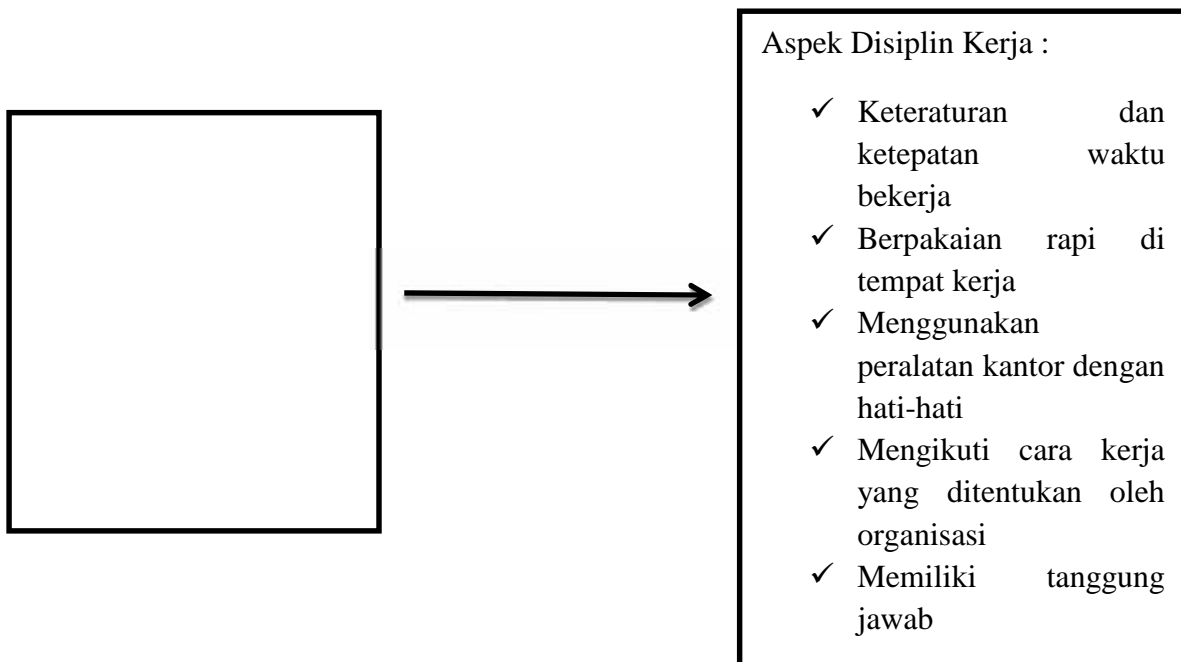
Disiplin berasal dari sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Karena dengan adanya disiplin kerja .Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik serta memberikan pelayanan maksimum kepada pelanggan atau organisasi itu sendiri dan mampu menghasilkan produktifitas kerja yang tinggi baik untuk jangka panjang ataupun pendek. Dan tidak terkecuali akan meningkatkan berbagai aspek dalam pekerjaannya termasuk kepuasan kerja itu sendiri.

Kepuasan kerja sebagai respon emosional terhadap situasi kerja, yang sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai dalam memenuhi atau melampaui harapan, dan dapat mewakili beberapa sikap yang berhubungan.

Selanjutnya, karyawan yang puas akan merasa bangga dapat bekerja melebihi tuntutan tugas mereka karena karyawan tersebut ingin membalas pengalaman positif mereka terhadap organisasi.

Untuk dapat memunculkan adanya kepuasan kerja pada masing-masing karyawan maka organisasi harus dapat memperlakukan karyawan secara adil baik dari segi prosedur maupun hasil yang diterima. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa untuk memunculkan perilaku disiplin kerja pada karyawan terlebih dahulu karyawan harus dapat diperlakukan adil dan karyawan juga harus merasakan adanya kepuasan yang mereka peroleh dalam bekerja sehingga ada yang menjadi tujuan dari organisasi bisa terpenuhi.

Berdasarkan penjelasan diatas kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini adalah bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja. Adapun desain hubungan antara variabel sebagai paradigma yang dianut dalam penelitian ini dapat dilihat dari diagram berikut :



E. Hipotesis

Hipotesis untuk merumuskan penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara *kepuasan kerja* dengan *disiplin kerja* karyawan. Dengan asumsi semakin tinggi *kepuasan kerja* yang dimiliki maka *disiplin kerja* juga tinggi, dan sebaliknya *kepuasan kerja* rendah maka *disiplin kerja* juga rendah.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yang dimana terdiri dari satu variabel terikat (dependen) dan satu variabel bebas (independen). Variabel terikat adalah variabel dipengaruhi, sedangkan variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi.

1. Variabel terikat (X) : Disiplin Kerja

2. Variabel bebas (Y) : Kepuasan Kerja

B. Definisi Operasional

Defenisi operasional penelitian merupakan batasan dari variabel-variabel yang secara konkrit berhubungan dengan realitas dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati dalam penelitian.

- a. Disiplin kerja yaitu sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Untuk mengungkap tingkat disiplin kerja yang akan digunakan skala ini disusun berdasarkan 5 (aspek) disiplin kerja yaitu keteraturan dan ketepatan waktu bekerja, berpakaian rapi ditempat kerja, menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati, mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi, memiliki tanggung jawab (Lateiner, 1983).
- b. Kepuasan kerja, merupakan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka yang menunjukkan kesesuaian antara harapan yang timbul dan imbalan yang disediakan oleh perusahaan. Untuk mengungkap tingkat skala kepuasan kerja akan digunakan skala yang disusun berdasarkan 5 (lima) dimensi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja, promosi dan atasan (Luthans, 2006).

C. Subyek Penelitian

Subjek penelitian ialah seluruh karyawan Bank BUMN X di Medan, yang ciri-cirinya sebagai berikut : usia 25 – 45 tahun, lama bekerja 1 tahun

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

D.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Begitu juga Nawawi menyebutkan bahwa populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung ataupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap (Riduwan dan Akdon, 2008). Dimana populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 53 orang karyawan di Bank BUMN.

D.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Total Sampling. Total Sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Karena jumlah populasinya kecil maka sebagai respondennya adalah seluruh populasi yang ada di Bank BUMN tersebut diambil secara keseluruhan. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 53 orang karyawan Bank BUMN.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Mardalis (2010), metode penelitian adalah suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian menyangkut upaya dalam bidang ilmu pengetahuan yang dijalankan untuk memperoleh fakta-fakta dan prinsip-prinsip dengan sabar, hati-hati dan sistematis untuk mewujudkan kebenaran. Teknik pengumpulan data utama yang digunakan dengan metode survey dengan menggunakan skala psikologi sebagai alat ukur untuk mengungkapkan aspek-

aspek psikologi. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert yaitu skala yang berisi pertanyaan-pertanyaan sikap (*attitude statement*) dan dengan menggunakan analisis linier sederhana.

Skala penelitian ini berbentuk tipe pilihan dan tiap butir diberi empat pilihan jawaban. Bentuk pernyataan yang diajukan memiliki item *favourable* dan item *unfavourable*. Hal ini untuk menghindari jumlah yang bersifat asal menjawab. Dimana untuk masing-masing pernyataan disediakan empat alternatif jawaban yang menunjukkan sikap sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan tidak sangat setuju (STS). Cara penilaian skala yaitu dengan cara memberikan skor pada sebuah skala agar dapat dianalisis lebih lanjut.

Pilihan Jawaban	Favourable	Unfavourable
SS	4	1
S	3	2
TS	2	3
STS	1	4

F. Prosedur Penelitian

Prosedur pelaksanaan penelitian ini terdiri dari dua tahap, yaitu tahap persiapan dan tahap pelaksanaan.

F.1. Tahap Persiapan Penelitian

Penelitian ilmiah merupakan suatu cara untuk memperoleh, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu ilmu pengetahuan. Untuk mendapat data yang akurat peneliti membutuhkan instrumen yang tepat sehingga peneliti harus merencanakan dan menyiapkan langkah yang tepat untuk menyusun instrumen penelitian yang akan dipergunakan dalam penelitian.

F.2. Pembuatan alat ukur

Penelitian ini menggunakan alat ukur berbentuk skala yang disusun sendiri oleh peneliti dengan bantuan dan arahan dari dosen pembimbing. Skala *Kepuasan Kerja* disusun berdasarkan aspek *Kepuasan Kerja dan Skala Disiplin Kerja* disusun berdasarkan *Aspek Disiplin Kerja*. Penyusunan skala ini dilakukan dengan membuat *blue print* dan kemudian dioperasionalkan dalam bentuk item-item pernyataan. Skala *Kepuasan Kerja* terdiri dari 43 item. Item-item pernyataan tersebut kemudian disusun menjadi instrument uji coba. Sebaran uji skala kepuasan kerja tersebut dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Kepuasan Kerja

Dimensi	Favorable	Unfavorable	Total
Pekerjaan itu sendiri	4	5	9
Pengawasan	5	5	10
Kondisi kerja	5	5	10

Promosi	3	4	7
Gaji	5	5	10
Total	22	20	46

Adapun penyebaran butir aitem paa blue print skala kepuasan kerja sebelum dilakukan try out dapat dilihat pada tabel 3.2

Tabel 3.2

Blue print Kepuasan Kerja sebelum uji coba

Dimensi	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Pekerjaan itu sendiri	1,27,23,11	4,14,26,28,42	9 aitem
Pengawasan	2,13,17,46,44	8,22,33,30,45	10 aitem
Kondisi kerja	9,15,19,31,40	41,43,24,35,38	10 aitem
Promosi	3,7,36	12,16,34,37	7 aitem
Gaji	5,29,21,25,6	10,18,20,32,39	10 aitem
Total	22	24	46 aitem

Demikian pula dengan skala Disiplin Kerja digunakan untuk mengukur Disiplin Kerja yang dimiliki masing-masing karyawan. Untuk mengukur skala Disiplin kerja pada peneilitian ini didasarkan pada 5 (lima) aspek menurut Lateiner (1983) yang meliputi : Keteraturan dan ketepatan waktu bekerja, berpakaian rapi di tempat kerja, menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati, mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi, memiliki tanggung jawab.

Tabel 3.3

Disiplin Kerja

Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Keteraturan dan ketepatan waktu bekerja	4	1	5
Berpakaian rapi di tempat kerja	3	2	5
Menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati	3	2	5
Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi	3	2	5
Memiliki tanggung jawab	4	1	5
Jumlah			25

Adapun penyebaran butir aitem pada blue print skala disiplin kerja sebelum dilakukan uji coba skala dilihat pada tabel 3.4

Tabel 3.4

Blue print Disiplin kerja sebelum uji coba

Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Keteraturan dan ketepatan waktu bekerja	1, 7, 18, 25	15	5
Berpakaian rapi di tempat kerja	2, 16, 23	8, 12	5
Menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati	3, 9, 13	19, 22	5

Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi	4, 17, 21	10, 24	5
Memiliki tanggung jawab	6, 11, 14, 20	5	5
Jumlah			25

F.3. Uji Coba alat ukur

Setelah alat ukur disusun, maka tahap selanjutnya adalah melakukan uji coba alat ukur dilakukan untuk menguji apakah validitas dan reliabilitas alat ukur digunakan dalam penelitian nantinya. Peneliti melakukan uji coba alat ukur 25 Agustus 2018 pada karyawan di PT Sumatra Sarana Sekar Sari sebanyak 30 orang. Pelaksanaan uji coba ini dilakukan peneliti dengan cara memberikan skala secara langsung kepada subjek penelitian dengan bantuan rekan peneliti yang bekerja di perusahaan tersebut untuk membagi skala psikologi uji coba alat ukur tersebut.

Setelah peneliti melakukan uji coba alat ukur, hasil uji coba tersebut akan dianalisis untuk mengetahui validitas reliabilitasnya. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS 17.00 for windows*. Berdasarkan estimate uji daya beda aitem pada variabel kepuasan kerja yang bergerak dari nilai 0,007 s/d 0,726 sehingga diperoleh ditemukan 20 item yang gugur sehingga

item yang sah sebanyak 26 aitem. Kemudian estimasi beda aitem yang diperoleh disiplin kerja yang bergerak dari nilai 0,013 s/d 0,850 sehingga ditemukan 6 aitem yang gugur dan aitem yang sah berjumlah 19 aitem. Setelah diketahui aitem-aitem yang gugur dengan menggunakan bantuan SPSS 17 for windows maka kemudian peneliti menyusun aitem-aitem yang sah menjadi alat ukur yang disajikan dalam skala penelitian, yang terdiri dari 26 aitem skala kepuasan dan 19 aitem skala disiplin kerja.

F.4. Revisi Alat Ukur

Skala psikologi yang telah terkumpul kemudian diperiksa oleh peneliti, dari 30 subjek uji coba seluruhnya memenuhi persyaratan dan seluruh skala psikologi terisi lengkap. Kemudian peneliti melakukan skoring tiap skala psikologi yang telah terisi kemudian membuat tabulasi untuk dihitung secara statistic untuk mengetahui validitas tiap aitem dan reliabilitas skala yang dibuat.

Jenis validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Teknik uji validitas yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Berdasarkan uji validitas terhadap skala tersebut diperoleh hasil bahwa skala kepuasan kerja yang terdiri dari 46 aitem didapat bahwa 26 aitem valid karena r hitung yang diperoleh dari aitem lebih besar dari 0,3 (r hitung > 0,3) sedangkan aitem yang dinyatakan tidak valid karena aitem tersebut memiliki r hitung < 0,3. Aitem – aitem yang valid akan digunakan sebagai aitem instrument penelitian yang berjumlah 26 aitem. Secara rinci dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 3.5

Perincian butir – butir skala Kepuasan kerja yang sah dan gugur

No	Dimensi	Favorable		Unfavorable		Jumlah
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1.	Pekerjaan itu sendiri	1, 27, 23, 11	-	14	4, 26, 28, 42	9
2.	Pengawasan	2, 13, 46	17, 44	22, 33, 30	8, 45	10
3.	Kondisi kerja	19, 31, 40	9, 15	-	41, 43, 24, 35, 38	10
4.	Promosi	3, 7, 36	-	16, 34	12, 37	7
5.	Gaji	5, 29, 25, 6	21	10, 18, 32	20, 39	10
Total		17	5	9	15	46

Demikian juga uji validitas terhadap skala Disiplin kerja diperoleh bahwa skala Disiplin kerja yang terdiri dari 25 aitem didapat bahwa 19 aitem valid karena r hitung yang diperoleh dari aitem lebih besar dari 0,3 sedangkan 6 aitem dinyatakan tidak valid karena aitem – aitem tersebut memiliki r hitung dibawah 0,3. Aitem – aitem yang valid akan digunakan sebagai aitem instrument penelitian yang berjumlah 19 aitem. Secara rinci dapat dilihat di dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.6

Perincian butir – butir skala Disiplin kerja yang sah dan gugur

No	Aspek	Favorable		Unfavorable		Jumlah
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1.	Keteraturan dan ketepatan waktu bekerja	7, 8, 25	1	-	15	5

2.	Berpakaian rapi di tempat kerja	2, 16, 23	-	8, 12	-	5
3.	Menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati	3, 9, 13	-	19, 22	-	5
4.	Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi	4, 17, 21	-	24	10	5
5.	Memiliki tanggung jawab	11, 20	6, 14	-	5	5
Total		14	3	5	3	25

F.5. Perizinan dan Pelaksanaan Penelitian

Untuk melakukan penelitian ini terlebih dahulu dilakukan proses persiapan dalam hal ini perizinan untuk melakukan penelitian. Proses penelitian ini dimulai dari Fakultas Psikologi Universitas HKBP Nommensen dengan mengajukan surat permohonan izi penelitian di Bank BUMN X Medan pada tanggal 03 Agustus 2018.

G. Metode Analisis Data

1. Uji Asumsi

- a. Uji normalitas sebaran, yaitu untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas untuk data kedua variabel diperoleh dari nilai kolmogorov-Smirnov Z (K-S Z), apabila nilainya lebih besar dari 0,05 maka dapat

dikatakan bahwa distribusi data normal. Untuk melakukan uji ini, peneliti juga menggunakan program *SPSS for Windows Release 17*.

- b. Uji Linieritas, merupakan pengujian garis regresi antara variable bebas dengan variabel tergantung. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja mengikuti garis linier atau tidak, dengan menggunakan program computer *SPSS for Windows Release*.

2. Uji Hipotesa

Uji hipotesa yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana dengan menggunakan program computer *SPSS for Windows Release 17*. Analisis data bertujuan untuk melihat “Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Disiplin Kerja pada karyawan di Bank BUMN X Medan”. Data yang diuji terlebih dahulu memenuhi asumsi normalitas dan juga linearitas. Kemudian, peneliti menganalisis data dengan menggunakan teknik regresi linier sederhana. Teknik ini digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja. Untuk melakukan analisis ini, peneliti juga menggunakan program *SPSS for Window Release 17*.