

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN ASURANSI JIWA BERSAMA
BUMIPUTERA SURAKARTA**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi Program Pendidikan S1 Psikologi



Disusun Oleh :

Nama : Anang Prestawan

NIM : G 0104007

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS SEBELAS MARET SURAKARTA**

2010

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan
Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta**

Telah diuji dan disahkan oleh Pembimbing dan Penguji Skripsi
Prodi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta

Hari :

Tanggal :

1. Pembimbing I

Dra. Makmuroch, M.S (.....)

2. Pembimbing II

Nugraha Arif Karyanta, S.Psi. (.....)

3. Penguji I

Drs. Munawir Yusuf M.Psi. (.....)

4. Penguji II

Aditya Nanda Priyatama, S.Psi., M.Si. (.....)

Surakarta,

Koordinator Skripsi,

Ketua Program Studi Psikologi,

Rin Widya Agustin, M.Psi.
NIP 197608172005012002

Dra. Suci Murti Karini, M.Si.
NIP 195405271980032001

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul : Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta
Nama Peneliti : Anang Prestawan
NIM/Semester : G0104007 / XII
Tahun : 2004

Telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan Pembimbing dan Penguji Skripsi Prodi Psikologi
Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta pada:

Hari :

Tanggal :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dra. Makmuroch MS.
NIP 195306181980032002

Nugraha Arif Karyanta, S.Psi
NIP197603232005011002

Koordinator Skripsi

Rin Widya Agustin, M.Psi.
NIP 197608172005012002

MOTTO

“Bekerjalah lebih atas apa yang kita peroleh, maka kita akan memperoleh lebih atas apa yang telah kita kerjakan”.

(Mario Teguh)

“Jangan pernah ada kata sesal dalam hidup, teruslah meniti harapan, karena dengan harapan berarti memberi sedikit ruang dalam keputusan”.

(Penulis)

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Surakarta, Februari 2010

Anang Prestawan

UCAPAN TERIMA KASIH DAN PENGHARGAAN

Seiring rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa skripsi ini penulis peruntukkan kepada:

- 1. Ibu Renaming Wati tercinta yang selalu memberikan do'a & kasih sayang yang tidak berujung.*
- 2. Bapak Sugiarto yang selalu memberikan semangat dan kekuatan yang luar biasa.*
- 3. Kakak dan adikku yang selalu memberikan kasih sayang dan dukungannya.*
- 4. Liling Oli Arta yang selalu memberikan dukungan, kasih sayang dan keindahan dalam hari-hariku.*
- 5. Almamaterku tercinta.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
MOTTO	v
UCAPAN TERIMA KASIH DAN PENGHARGAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan.....	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II. LANDASAN TEORI.....	7
A. Produktivitas Kerja	7
1. Pengertian Produktivitas Kerja	7
2. Faktor-faktor Produktivitas Kerja	8
3. Pengukuran Produktivitas Kerja	13

B. Kepuasan Kerja.....	16
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	16
2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	18
3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja	21
C. Disiplin Kerja.....	23
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	23
2. Faktor-faktor Disiplin Kerja	27
3. Aspek-Aspek Disiplin Kerja.....	30
D. Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja.....	33
E. Kerangka Berpikir.....	36
F. Hipotesis	37
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	38
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	38
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	38
C. Populasi dan Sampel	40
D. Teknik Pengumpulan Data.....	41
E. Validitas dan Reliabilitas.....	46
F. Metode Analisis Data	48
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Persiapan Penelitian	49
1. Orientasi Kancan Penelitian.....	49

2. Persiapan Administrasi	53
3. Penyusunan Alat Ukur	54
B. Pelaksanaan Penelitian.....	55
1. Penentuan Sampel Penelitian.....	55
2. Pengumpulan Data Penelitian.....	55
3. Pelaksanaan Pemberian Skor	55
4. Penghitungan Validitas Reliabilitas	56
C. Analisis Data	58
D. Pembahasan.....	66
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN.....	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Distribusi Skor Skala	41
Tabel 2	<i>Blue Print</i> Skala Kepuasan Kerja	44
Tabel 3	<i>Blue Print</i> Skala Disiplin Kerja	45
Tabel 4	Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala Kepuasan kerja	57
Tabel 5	Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala Disiplin Kerja	58
Tabel 6	Kategorisasi, frekuensi dan prosentase Produktivitas Kerja.....	59
Tabel 7	Kategorisasi, frekuensi dan prosentase Kepuasan Kerja.....	59
Tabel 8	Kategorisasi, frekuensi dan prosentase Disiplin Kerja.....	60
Tabel 9	Hasil <i>Chi Square</i> Kepuasan kerja.....	62
Tabel 10	Hasil <i>Coefficien Contingency</i> Kepuasan Kerja.....	62
Tabel 11	Tabulasi Silang Data Responden Penelitian.....	63
	Berdasarkan Kategori Kepuasan kerja dengan produktivitas Kerja	
Tabel 12	Hasil <i>Chi Square</i> Disiplin Kerja.....	64
Tabel 13	Hasil <i>Coefficient Contingency</i> Disiplin Kerja.....	64
Tabel 14	Tabulasi Silang Data Responden Penelitian.....	65
	Berdasarkan Kategori Kepuasan kerja dengan produktivitas Kerja	

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1 Kerangka berpikir hubungan antara kepuasan kerja
dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja..... 36



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A. ALAT UKUR PENELITIAN

1. Skala 1 Kepuasan Kerja 78
2. Skala 2 Disiplin Kerja 84

LAMPIRAN B. DATA BUTIR SKALA PENELITIAN

1. Data butir Kepuasan Kerja 89
2. Data Butir Disiplin Kerja 90
3. Data Butir Kepuasan Kerja Valid 92
4. Data Butir Disiplin Kerja Valid 94
5. Data Produktivitas Kerja 95

LAMPIRAN C. VALIDITAS DAN RELIABILITAS ALAT UKUR

1. Skala 1 Kepuasan Kerja 97
2. Skala 2 Disiplin Kerja 99

LAMPIRAN D. DATA PENELITIAN 100

LAMPIRAN E. ANALISIS DATA PENELITIAN

1. Analisa Deskriptif 103
2. Analisis Hipotesis 104

LAMPIRAN F. SURAT IJIN PENELITIAN DAN BUKTI PENELITIAN

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN ASURANSI JIWA BERSAMA BUMIPUTERA SURAKARTA

Anang Prestawan
Universitas Sebelas Maret Surakarta

ABSTRAK

Produktivitas kerja di masa sekarang ini sangat menentukan bagi keberhasilan seseorang sebagai akibat dari proses pembangunan yang lebih menitikberatkan pada sektor industri ekonomi. Produktivitas kerja tidak terlepas dari kepuasan kerja dan disiplin kerja. Kepuasan kerja yang tinggi menyebabkan individu merasa nyaman untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja sangat menentukan bagaimana seseorang dapat berhasil tidak dalam karirnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan AJB Bumiputera Surakarta. Dalam penelitian ini juga diungkap hubungan secara parsial kepuasan kerja dengan produktivitas kerja serta disiplin kerja dengan produktivitas kerja. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan AJB Bumiputera Surakarta.

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan AJB Bumiputera Surakarta. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik studi populasi. Data penelitian dikumpulkan dengan Skala Kepuasan Kerja, Skala Disiplin kerja dan Produktivitas kerja yang pengukurannya dari data yang diperoleh dari perusahaan. Skala Kepuasan kerja terdiri dari 48 item valid dengan koefisien reliabilitas 0,9644. Skala Disiplin kerja terdiri dari 27 item valid dengan koefisien reliabilitas 0,9102

Analisis data menggunakan teknik *chi square*, nilai χ^2 hitung sebesar 10,745 dengan *p value* sebesar 0,030, dengan df 4 χ^2 tabel sebesar 9,487. Oleh karena χ^2 hitung (10,745) > χ^2 tabel (9,487) atau *p value* < 0,05 (α) maka hipotesis diterima, sehingga dapat dinyatakan ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja. Besarnya hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja sebesar 0,583. Nilai χ^2 hitung sebesar 15,436 dengan *p value* sebesar 0,004, dengan df 4 χ^2 tabel sebesar 9,487. Oleh karena χ^2 hitung (15,436) > χ^2 tabel (9,487) atau *p value* < 0,05 (α) maka hipotesis diterima, sehingga dapat dinyatakan ada hubungan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja. Besarnya hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja sebesar 0,514.

Kata Kunci : Produktivitas Kerja, Kepuasan kerja dan Disiplin kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu sistem yang terbuka, artinya perusahaan tidak lepas dari lingkungannya, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Manusia sebagai salah satu aspek utama yang ada di dalamnya tentu saja dituntut untuk berkembang dan berubah (Samsudin, 2005). Agar dapat mengikuti perubahan dan perkembangan tersebut manusia diharuskan meningkatkan kualitas dan kemampuannya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa perubahan dan perkembangan dewasa ini menuntut sumber daya organisasi atau perusahaan yang berkualitas dari hari ke hari. Karena hanya dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan yang memadai, perusahaan atau organisasi dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang sedang terjadi.

Siagian (1993) mengatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal bahkan yang maksimal. Cascio (dalam Almigo, 2004) berpendapat bahwa produktivitas sebagai pengukuran *output* berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan.. Dalam proses menaikkan produktivitas, para manajer, teknisi dan karyawan semua harus memproduksi lebih banyak keluaran (nilai rupiah, unit produksi dan unit jasa) dari setiap unit masukan. Mereka harus memproduksi lebih banyak keluaran dari setiap jam tenaga kerja yang digunakan, dari setiap rupiah investasi modal, dari setiap unit energi yang dikonsumsi dalam produksi. Jadi produktivitas dapat didefinisikan sebagai hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produksi.

AJB BUMIPUTERA adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang asuransi sejak tahun 1912 yang merupakan perusahaan asuransi tertua di Indonesia. Dengan semakin berkembangnya jaman dan seiring banyak berdirinya perusahaan asuransi yang baru dan lebih modern, kedudukan BUMIPUTERA semakin tergeser. Pada puncaknya tahun 1998 dimana terjadi

kerusuhan nasional diikuti terjadinya krisis ekonomi global mulai tahun 2004. Pada akhir tahun 2008, terjadi PHK besar-besaran karena banyak karyawan Bumiputera yang sudah tidak produktif lagi. Yang dimaksud tidak produktif disini adalah mereka yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Banyak yang perlu diteliti lebih lanjut mengapa mereka menjadi tidak produktif. Apakah mereka tidak puas dengan bekerja disana atau kurangnya disiplin para karyawan.

Perbaikan produktivitas kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja di perusahaan diharapkan tingkat kemangkiran kerja, pemborosan biaya, dan pemborosan waktu dapat ditekan seminimal mungkin. Yaumil (1998) mengatakan disiplin adalah suatu keadaan pada diri individu, apabila individu tersebut dapat bertindak laku sesuai dengan norma dan tingkah laku yang telah ditetapkan, sehingga tanpa adanya hukuman atau perintah, individu mampu bertindak laku dengan memilih perbuatan yang ditetapkan atau yang semestinya. Untuk itu perlu usaha dalam menimbulkan disiplin kerja dan kesadaran akan disiplin kerja karyawan terutama peningkatan disiplin diri, karena disiplin yang paling baik adalah disiplin diri.

Selanjutnya untuk memperkuat bukti bahwa terdapat hubungan antara produktivitas kerja dengan disiplin kerja, Ravianto (1986) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk salah satunya adalah disiplin kerja karyawan. Nugroho (2008) mengungkapkan bahwa terdapat 10 faktor kunci yang dapat mendorong produktivitas karyawan dimana salah satunya adalah disiplin kerja karyawan. Nugroho (2008) juga menerangkan bahwa manusia biasanya mempunyai rasa sifat ego yang tinggi, antara lain tidak ingin dikekang oleh peraturan atau tata tertib yang ketat. Demikian pula dengan para pekerja, biasanya merasa enggan akan disiplin kerja yang keras dari perusahaan tempat dia bekerja, karena hal ini akan membuat si pekerja merasa terkekang. Sebagian para karyawan tidak mau diatur dengan peraturan yang ketat. Mereka

seringkali melakukan tindakan yang tidak disiplin seperti masuk kerja tidak tepat waktu, bekerja semaunya sendiri tanpa memperhatikan lingkungan kerjanya atau pulang pada jam-jam yang belum waktunya. Apabila tindakan seperti ini terus dibiarkan, maka disiplin dari perusahaan akan hancur dan ini merupakan ancaman yang tak boleh dianggap ringan dalam perusahaan tersebut. Para pemimpin perusahaan sebaiknya membuat peraturan yang tegas dan harus dituruti oleh seluruh karyawan agar mereka bisa diatur dan membenahi tingkah laku mereka, sehingga dapat tercipta keadaan yang kondusif. Menurut Wicaksono (2009), dalam penelitiannya yang dilakukan di PT Mayangsari terdapat hubungan yang signifikan antara produktivitas kerja dengan disiplin kerja. Disiplin kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja.

Selain disiplin kerja, kepuasan kerja juga turut mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan di suatu perusahaan. Mangkunegara (1993), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari individu yang berhubungan dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lain, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan, sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan dan sebagainya. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, karyawan akan merasa tidak puas. Menurut Adnyani (2009) yang melakukan penelitian di RSUD Yogyakarta, sebanyak 78% faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja perawat adalah kepuasan kerja perawat.

Seseorang yang telah puas atau merasa senang terhadap pekerjaannya akan mempunyai semangat tinggi dalam pekerjaannya sehingga produktivitasnya akan meningkat pula. Sebaliknya,

seseorang yang tidak puas atau kecewa terhadap pekerjaan cenderung malas terhadap pekerjaannya dan akan melakukan hal-hal yang merugikan terhadap perusahaannya seperti menjelek-jelekkan perusahaan sendiri di depan orang lain, melakukan korupsi, dsb.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul ” Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama BUMIPUTERA Surakarta”.

B. Perumusan Masalah

Permasalahan yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini, antara lain:.

1. Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja
2. Apakah ada hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja

C. Tujuan Penelitian

Ada beberapa tujuan penelitian yang ingin dicapai melalui penelitian ini. Tujuan tersebut bisa penulis rumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja.
2. Untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini, antara lain:

1. Manfaat teoritik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja, serta dapat memberikan sumbangan dalam perkembangan ilmu psikologi khususnya di bidang psikologi industri.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini antara lain:

- a. Memberikan pandangan bagi pimpinan perusahaan mengenai langkah-langkah yang akan diambil apabila menemukan masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan disiplin kerja serta produktivitas kerja.
- b. Bagi perusahaan, hasil ini dapat bermanfaat untuk dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan untuk bagian sumber daya manusia khususnya di bidang peningkatan produktivitas kerja, sehingga dapat menunjang efisiensi dan efektivitas kerja serta memperkuat eksistensi perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan lain.
- c. Bagi dunia penelitian psikologi, memberikan informasi empirik tentang hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja, sehingga dapat digunakan sebagai penunjang untuk penelitian-penelitian selanjutnya

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Produktivitas Kerja

1. Pengertian

Menurut Purnomo (2004), produktivitas sering diartikan sebagai ukuran sejauh mana sumber-sumber daya yang ada sebagai masukan sistem produksi dikelola sedemikian rupa untuk mencapai hasil atau keluaran pada tingkat kuantitas tertentu. Sedangkan Chen (dalam Purnomo,

2004) mengatakan produktivitas sebagai rasio antara *output* yang dihasilkan per unit dari sumber daya yang dikonsumsi dalam suatu proses produksi.

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (Ravianto, 1986). Menurut Winardi (1964), produktivitas diartikan sebagai kesediaan para pekerja untuk mengeluarkan tenaga dalam menghasilkan barang dan jasa yang menjadi tujuan usaha dalam perusahaan, industri dan ekonomi.

Siagian (1993) mengatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

Sedangkan Cascio (dalam Almigo, 2004) berpendapat produktivitas sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan. Ahyari (1983) mengemukakan bahwa pengendalian karyawan merupakan salah satu unsur terpenting di dalam meningkatkan produktivitas.

Produktivitas pada dasarnya memerlukan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari ⁷ dan hari esok harus lebih baik dari hari ini atau sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dari suatu aktivitas kerja atau keluaran dengan keseluruhan sumber daya atau masukan yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut persatuan waktu (Simanjuntak, 1985)

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah jumlah produksi yang dicapai atau dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok kerja dalam periode tertentu dengan perbandingan secara keseluruhan antara keluaran dan masukan yang dipergunakan dalam waktu tertentu pula.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Anoraga (1995) memberi penjelasan bahwa, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah :

1. Motivasi, merupakan kesediaan dan kesungguhan karyawan untuk bergerak mencapai tujuan perusahaan yang bangkit dari dalam diri sendiri maupun lingkungan.
2. Pendidikan, pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas yang lebih baik. Dengan demikian, pendidikan ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.
3. Keterampilan, keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan karyawan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus, dan lain-lain.
4. Sikap etika kerja, sikap seseorang atau kelompok dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang dalam kelompok tersebut atau kelompok lain.
5. Tingkat penghasilan, penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin besar prestasi kerja karyawan semakin tinggi upahnya.
6. Teknologi, dengan adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, dimana bisa mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

Sukanto dan Andreas (1982) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain:

- a. Tanah, yang terdiri dari semua sumber alam yang digunakan dalam proses produksi.
- b. Tenaga kerja, meliputi segala usaha karyawan baik jasmaniah maupun rohaniah yang digunakan dalam proses produksi.
- c. Modal, terdapat dalam bentuk barang-barang modal maupun modal uang atau keduanya.

- d. Barang-barang modal, yang terdiri dari semua barang yang dihasilkan dan digunakan dalam proses produksi.
- e. Modal uang, yaitu dana yang berupa uang yang disediakan untuk karyawan atau perusahaan yang digunakan untuk alat-alat produksi.
- f. Pemimpin, tenaga kerja khusus yang bertugas mengatur dan mengkoordinir karyawan agar jalannya proses produksi sesuai dengan harapan perusahaan.

Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (Ravianto, 1986) mengemukakan bahwa ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu:

- a. Sikap kerja berupa sikap terhadap status dalam perusahaan (status karyawan tetap dan karyawan kontrak).
- b. Tingkat keterampilan berupa keahlian dan profesionalisme dalam penyelesaian tugas.
- c. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan berupa komunikasi baik dengan tenaga kerja lain maupun dengan pimpinan.
- d. Manajemen produktivitas berupa pengaturan ketepatan waktu (disiplin waktu) menghasilkan produktivitas maupun penentuan target produktivitas yang ingin dicapai.
- e. Efisiensi tenaga kerja berupa pengaturan tentang tenaga kerja yang seminimal mungkin.
- f. Kewiraswastaan berupa pengelolaan usaha.

Timpe (1989) mengatakan bahwa produktivitas sangat tergantung pada manajemen kepegawaian dan staf puncak yang berhubungan dengan kreativitas dan gagasan, penilaian, keputusan-keputusan penting, dan tindakan inovatif. Timpe juga mengatakan bahwa proses produksi dapat dipengaruhi oleh efektivitas waktu kerja yang dalam hal ini digolongkan pada kedisiplinan karyawan baik dalam ketepatan menyelesaikan pekerjaan maupun kedisiplinan waktu datang dan pulang. Selain itu

produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh status karyawan dalam perusahaan misalnya status karyawan tetap maupun karyawan kontrak.

Ruch (dalam Gerungan, 1988) mengatakan bahwa terdapat delapan prinsip untuk dapat meningkatkan produktivitas dalam kelompok yaitu;

- a. Suasana, yaitu suasana tempat kelompok itu bekerja hendaknya memberi kesan bahwa mereka dianggap setaraf, tidak ada seorangpun yang diperlakukan berlainan (kurang baik).
- b. Rasa aman, yaitu dalam bekerja hendaknya karyawan merasa aman, tidak terdapat ancaman, karena dengan adanya ancaman akan menghambat produktivitas kerja karyawan
- c. Kepemimpinan bergilir, yaitu kepemimpinan yang akan menambah kepercayaan akan kemampuan diri sendiri dan kemampuan anggota lain karena masing-masing sudah saling mengenal dalam tugas kewajiban yang serupa yaitu dalam memimpin.
- d. Perumusan tujuan, yaitu organisasi yang ingin bekerja dengan produktif senantiasa sadar akan tujuannya, dan dapat menunjukkan kepada anggota masing-masing, apa gunanya mereka ikut serta dengan organisasi tersebut.
- e. Fleksibilitas, yaitu dalam merencanakan kegiatan kelompok, rencana itu harus cukup mengandung fleksibilitas sehingga masih dapat dilaksanakan apabila keadaan-keadaan sudah berubah.
- f. Mufakat, yaitu dalam suatu kelompok demokratis yang ingin bekerja secara efektif hendaknya diambil jalan mufakat, yaitu memufakati suatu persoalan dengan satu jalan keluar.
- g. Kesadaran kelompok, yaitu saling pengertian dan saling merasa keperluan-keperluan anggota kelompok lainnya menjadi syarat penting agar terdapat kerjasama yang produktif antar anggota kelompok.

- h. Penilaian sinambung, yaitu sebagai prinsip terakhir dianggap perlu sekali bahwa organisasi yang sehat akan mengadakan penilaian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan sehingga dapat menyokong kegiatan organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu: a) faktor yang berkaitan dengan perusahaan seperti tanah, lingkungan (rasa aman), modal (barang maupun uang) dan manajemen (tenaga kerja, pemimpin, status karyawan tetap dan karyawan kontrak, hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan, kepemimpinan bergilir, manajemen produktivitas, perumusan tujuan, fleksibilitas, mufakat, kesadaran kelompok, penilaian sinambung, efisiensi tenaga kerja, kewiraswastaan, tindakan inovatif); b) faktor yang berkaitan dengan karyawan, seperti motivasi, keahlian, pengalaman, keadaan fisik, dan pendidikan.

3. Pengukuran Produktivitas

Salah satu masalah yang paling berat dalam manajemen produktivitas adalah pengukuran. Untuk mengadakan pengukuran produktivitas kerja diperlukan alat ukur atau alat standar tertentu (Ravianto, 1986).

Pengukuran yang dilakukan terhadap produktivitas sudah barang tentu akan menyangkut pengukuran terhadap *output* yang dihasilkan pada waktu tertentu. Selain itu dalam pengukuran produktivitas kerja akan mudah dilakukan bila barang-barang yang dihasilkan oleh suatu perusahaan dapat dihitung secara kuantitatif atau konkrit (Ravianto, 1986).

Pekerti (1986) mengatakan bahwa pada umumnya yang dipakai untuk mengukur produktivitas kerja adalah hasil kerja setiap karyawan dalam waktu tertentu. Pada intinya metode pengukuran produktivitas kerja menurut Widodo (1974) dan Ahyari (1983) adalah sebagai berikut :

- a. Histori atau perkiraan, digunakan dengan cara mencatat pelaksanaan-pelaksanaan pekerjaan pada waktu lampau untuk dibandingkan dengan pelaksanaan-pelaksanaan pekerjaan pada waktu sekarang.
- b. Laporan karyawan, karyawan melaporkan hasil pencatatan, lama waktu yang diperlukan untuk mengerjakan serangkaian proses kerja karyawan kepada pengawas masing-masing. Pengukuran produktivitas kerja karyawan ini dilakukan dengan cara membandingkan hasil laporan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- c. Studi waktu, pengukuran produktivitas kerja karyawan dilakukan dengan menentukan waktu standar lebih dahulu, yaitu dengan mencari waktu yang standar untuk menyelesaikan suatu proses kerja. Waktu yang standar dijadikan patokan untuk membandingkan hasil kerja karyawan.
- d. Data penentuan waktu dan gerak, setiap unit proses kerja dibagi-bagi menjadi bagian-bagian yang paling kecil, kemudian diukur waktu menyelesaikannya. Langkah berikut mencari penghematan gerak dan waktu dijadikan patokan untuk membandingkan hasil kerja karyawan.
- e. Sampel kerja, teknik untuk menganalisis proses pelaksanaan kerja dan penggunaan alat atau mesin produksi (dari awal sampai pekerjaan bersangkutan selesai) pada karyawan bagian produksi sebagai subyek sampel sebanyak yang diperlukan. Hasil analisis dijadikan patokan untuk membandingkan hasil kerja karyawan produksi.

Secara teknis produktivitas kerja dapat dilihat dari rumus:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{jumlah yang dihasilkan}}{\text{jumlah input yang dipakai}}$$

Bentuk perbandingan dengan rumus di atas dikenal dengan ukuran produktivitas total, karena keluaran dan semua faktor masukan dihitung. Rumus lain yang mengukur secara parsial (bagian) contohnya produktivitas tenaga kerja adalah :

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{\text{jumlah hasil produksi}}{\text{satuan waktu}}$$

Atau:

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{\text{jumlah yang dihasilkan}}{\text{jumlah masukan tenaga kerja}}$$

Rumus pengukuran produktivitas bisa saja berbeda, namun hal yang paling pokok dari konsep produktivitas adalah dengan melakukan pengukuran dengan metode pengukuran yang konsisten atau ajeg guna melihat perbandingan sebelum dan sesudah intervensi perbaikan cara kerja, penerapan teknologi serta manajemen.

Siagian (1993) mengemukakan beberapa ukuran yang dapat dipergunakan untuk memperkirakan produktivitas kerja adalah :

- a. Ukuran waktu : yaitu berapa lama seorang membutuhkan jasa tertentu untuk memperolehnya.
- b. Ukuran harga dalam arti berapa besar biaya yang harus dikeluarkan untuk memperoleh jasa yang dibutuhkannya itu.
- c. Ukuran nilai-nilai sosial budaya dalam arti cara penghasil jasa menyampaikan produknya kepada klien.
- d. Ukuran ketelitian yang menunjukkan apakah jasa yang diberikan akurat atau tidak.

Soeprihanto (2000) berpendapat bahwa aspek-aspek penilaian produktivitas kerja adalah:

a. Prestasi kerja, meliputi :

- 1) Kecakapan
- 2) Keterampilan
- 3) Kesungguhan kerja
- 4) Hasil kerja

b. Tanggung jawab, meliputi :

- 1) Pelaksanaan.
- 2) Dedikasi
- 3) Bertanggung jawab

c. Ketaatan, meliputi :

- 1) Perintah dinas
- 2) Ketentuan jam kerja
- 3) Sopan santun

d. Kejujuran, meliputi :

Keikhlasan melaksanakan tugas.

e. Kerjasama, meliputi :

Kemampuan bekerjasama.

Berdasarkan beberapa cara pengukuran di atas dapat diambil kesimpulan bahwa dalam penelitian ini perusahaan menggunakan cara untuk mengukur produktivitas kerja karyawan yaitu dengan target pencapaian dan realisasi pencapaian target tersebut dalam jangka waktu tertentu.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Mangkunegara (1993) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari individu yang berhubungan dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lain, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan dan sebagainya. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, karyawan akan merasa tidak puas.

Menurut Robins (dalam Rachmayani, 2007) kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Marthin (dalam Rachmayani, 2007) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan muncul saat harapan-harapan tidak terpenuhi.

Menurut Jewell dan Siegall (1998) 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.

Kotler (dalam Tjiptono, 2001) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja (atau hasil) yang ia rasakan dibanding dengan harapannya. Davis dan Newstrom (1992) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja termasuk masalah yang penting untuk diperhatikan dalam suatu organisasi. Osborn (dalam Muhaimin, 2004) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatif

perasaan seseorang mengenai segi tugas-tugas pekerjaannya, tatanan kerja serta hubungan antar sesama pekerja.

Kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda bagi pekerja. Sikap seseorang terhadap pekerjaan tersebut menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang (Muhaimin, 2004).

Berdasarkan pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan dan sikap karyawan terhadap pekerjaan, kondisi, situasi kerja, interaksi dan peran individu dalam lingkungan kerja yang berkaitan dengan kebutuhan yang akan dicapai dengan kenyataan yang ada.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Blum (dalam Anoraga, 1995) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sifat khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Hal ini merupakan suatu kondisi yang subyektif dari keadaan diri seseorang sehubungan dengan senang atau tidak senang sebagai akibat dari dorongan atau kebutuhan yang ada pada dirinya dan dihubungkan dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan apa yang diharapkan karyawan dari pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan.

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan faktor seperti ciri intrinsik pekerjaan, gaji yang dirasakan adil, penyeliaan, rekan sejawat yang menunjang, dan kondisi kerja yang menunjang (Sunnyoto, 2001).

a. Ciri intrinsik pekerjaan

Ada satu unsur yang dapat dijumpai pada ciri intrinsik pekerjaan yaitu tingkat tantangan mental. Konsep dari tantangan yang sesuai merupakan konsep yang penting. Pekerjaan yang menuntut kecakapan yang lebih tinggi daripada yang dimiliki tenaga kerja akan menimbulkan frustrasi dan akhirnya ketidakpuasan kerja.

b. Gaji yang dirasakan adil

Menggunakan teori keadilan dari Adam (dalam Sunyoto, 2001) dilakukan berbagai penelitian dan hasilnya ialah orang-orang yang menerima gaji terlalu kecil atau terlalu besar akan menimbulkan distress atau ketidakpuasan.

c. Penyeliaan

Cara penyeliaan yang dilakukan oleh atasan akan mempengaruhi motivasi dan sekaligus kepuasan kerja karyawan

d. Rekan Sejawat yang Menunjang

Karyawan dalam jumlah tertentu bekerja dalam satu ruangan yang memungkinkan mereka untuk saling berkomunikasi, sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.

e. Kondisi Kerja yang Menunjang

Bekerja dalam ruangan yang sempit, panas, kering akan mengakibatkan pekerja tidak nyaman dan akhirnya tidak puas. Oleh karena itu, kondisi lingkungan kerja sangat menentukan kepuasan kerja seseorang.

Menurut Almigo (2004), ada lima karakteristik yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu pekerjaan, upah atau gaji, penyelia atau pengawasan kerja, kesempatan promosi atau maju berkembang, dan rekan kerja.

Kepuasan kerja merupakan ekspresi seseorang terhadap penghargaan (*wellbeing*) yang diterimanya, terkait dengan pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja tergantung pada akibat instrinsik dan ekstrinsik dan bagaimana pandangan pemegang kerja atas akibat ini. Nilai akibat akan berbeda untuk orang yang berbeda. Sebagai contoh tanggungjawab dan tantangan kerja mungkin mempunyai nilai netral atau negatif tergantung atas pendidikan mereka dan terutama pengalaman dengan kerja yang memberikan akibat instrinsik (Gibson, 1993).

Jewel dan Siegall (1998) mengembangkan sebuah model hubungan sebab akibat terjadinya kepuasan kerja. Ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. karakteristik pribadi
- b. karakteristik organisasi
- c. pengalaman organisasi.

Faktor-faktor yang termasuk dalam karakteristik pribadi antara lain usia individu, kebutuhan berprestasi, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan variasi kepribadian. Termasuk faktor karakteristik organisasi antara lain tantangan kerja, lingkup pekerjaan, umpan balik, dan tekanan kerja. Sedangkan pengalaman organisasi karyawan dapat menciptakan kepuasan kerja. Semakin lama seseorang berorganisasi, semakin dia menguasai organisasi tersebut

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain umur, tingkat pekerjaan, lingkungan, ukuran organisasi perusahaan, tingkat pendidikan, jenis kelamin, variasi kepribadian. tantangan kerja, lingkup pekerjaan, umpan balik, dan tekanan kerja.

3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Jewell dan Siegall (1998) beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja:

- a. Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
- b. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- c. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.
- d. Aspek finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Gilmer (dalam As'aad, 1991) berpendapat bahwa ada beberapa aspek kepuasan kerja, yaitu :

- a. *Keamanan kerja.* Aspek ini sering disebut penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- b. *Kesempatan untuk maju dan berkembang.* Adalah ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- c. *Gaji.* Gaji dapat dijadikan sebagai indikator dalam mengekspresikan kepuasan kerja karyawan, gaji yang diterima karyawan seyogyanya sesuai dengan harapan dan kualitas kerja yang dihasilkan.
- d. *Kondisi kerja.* Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin dan tempat parkir.
- e. *Komunikasi.* Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak membantu menciptakan hubungan yang harmonis. Dalam hal ini adanya kesediaan atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat umum ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas.

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan aspek-aspek kepuasan kerja karyawan antara lain psikologis, fisik, sosial, finansial, keamanan kerja, kesempatan untuk maju dan berkembang, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan (supervisi), instrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, dan komunikasi. Sedangkan aspek-aspek yang digunakan sebagai indikator pengukuran dalam skala kepuasan kerja yaitu finansial dan jaminan sosial, kondisi dan lingkungan fisik kerja, kesempatan untuk maju dan berkembang, dan psikologis.

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Moekijat (1985) berpendapat bahwa disiplin adalah latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin menurut Hurlock (1993), merupakan suatu proses latihan atau belajar yang bersangkutan paut dengan pertumbuhan dan perkembangan

Disiplin kerja adalah sikap pribadi karyawan dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja di perusahaan tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya (Aritonang, 2005). Soedjono (dalam Farida, 2002) mengemukakan bahwa dalam pembicaraan sehari-hari disiplin biasanya dikaitkan dengan keadaan tertib, artinya sesuatu keadaan dimana perilaku seseorang mengikuti pola-pola tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Atmosudirjo (dalam Farida, 2002) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan pada lembaga beserta aturan-aturannya dengan kesadaran bahwa dengan ketaatan semacam itu maka tujuan perusahaan akan dicapai. Pengertian ketaatan dalam disiplin ini adalah pengendalian diri yang sifatnya sadar dan rasional, sama sekali tidak ada emosi di dalamnya.

Disiplin berarti menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin kerja menurut Semito (dalam Aridhiana, 1999)

diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Fayol (dalam Manullang, 2002) berpendapat bahwa disiplin berarti melakukan apa yang sudah disetujui bersama antara pimpinan dan para pekerja baik persetujuan tertulis, lisan maupun berupa peraturan-peraturan atau kebiasaan-kebiasaan. Sinungan (Amriyani, 2004) berpendapat bahwa disiplin adalah suatu sikap yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Yaumil (1998) mengatakan disiplin adalah suatu keadaan pada diri individu, apabila individu tersebut dapat bertingkah laku sesuai dengan norma dan tingkah laku yang telah ditetapkan, sehingga tanpa adanya hukuman atau perintah individu mampu bertingkah laku dengan memilih perbuatan yang ditetapkan atau yang semestinya. Untuk itu perlu usaha dalam menimbulkan kesadaran akan disiplin kerja karyawan terutama peningkatan disiplin diri, karena disiplin yang paling baik adalah disiplin diri.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktifitas-aktifitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan serta disetujui bersama baik secara lisan maupun tertulis antara karyawan dengan perusahaan tempat kerjanya, serta sanggup menerima sanksi-sanksi bila melanggar aturan, tugas dan wewenang yang diberikan.

2. Tahap perkembangan disiplin

Sukses adalah hasil dari berbagai aspek seperti kerja keras, kepandaian, rencana dan pelaksanaan yang hati-hati, serta, sedikit keberuntungan. Disamping itu, sukses juga ditentukan oleh disiplin atau tidaknya seseorang meraih segala sesuatu dan meletakkan sesuatu di tempat yang layak atau tempat yang semestinya.

Perkembangan sikap disiplin yang sehat seperti yang diharapkan pada seseorang tidak mungkin terwujud dengan cepat, melainkan perlu waktu dan usaha yang sungguh-sungguh. Yaumil (1998) mengatakan lima tahap perkembangan kedisiplinan. Tiap-tiap tahap menunjukkan peningkatan kematangan mental serta moral individu yang bersangkutan.

- a. Tahap pertama, disiplin dimiliki seseorang hanya sekedar untuk menghindari hukuman. Peraturan masih sering dilanggar bila pengawas kebetulan tidak ada. Pada tahap ini seseorang berdisiplin bila ada yang mengawasi.
- b. Tahap kedua, disiplin diwujudkan hanya untuk mendapatkan imbalan. Misalnya agar mendapat pujian dan sanjungan supaya naik pangkat. Untuk tahap kedua ini masih diwarnai dengan tendensi tertentu yang ingin dicapai.
- c. Tahap ketiga, disiplin dijalankan demi peraturan yang ada. Peraturan yang menyenangkan masyarakat akan dilakukan oleh masyarakat. Tidak ada syarat dan tujuan lain dari disiplin kecuali untuk menjadi manusia yang mengetahui peraturan. Pada tahap ini seseorang merasa sudah berdisiplin apabila telah menjalankan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Seseorang patuh dan tertib serta bertanggung jawab hanya demi peraturan tersebut.
- d. Tahap keempat, disiplin diterapkan berdasarkan kesadaran bahwa untuk hidup bermasyarakat maka setiap anggota kelompok perlu mengikuti peraturan tertentu. Kesadaran ini dilandasi keinsafan bahwa kepentingan bersama itu penting. Pada tahap ini berupa sosial antar manusia. Orientasi pada segi sosial dan lingkungan dari anggota kelompok tersebut bernaung, akan mencerminkan rasa aman, tertib, teratur dan tentram.
- e. Tahap kelima, tahap ini merupakan tahap yang tertinggi dan sudah mengalami proses internalisasi yang sempurna. Kekangan dan pembatasan yang tadinya dipaksakan dari luar telah berubah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari pribadi seseorang. Hal ini dilakukan melalui

proses *conditioning* (pembiasaan) dan modeling (teladan) dari orang tua, guru, atau pimpinan masyarakat. Dapat disimpulkan bahwa pada tahap ini disiplin sudah mendarah daging.

Berdasarkan pendapat di atas, cara pembentukan kedisiplinan yang paling tepat melalui proses *conditioning* (pembiasaan) dan modeling (teladan) dari orang tua, guru, atau pimpinan masyarakat. Perlakuan ini akan mendorong pembiasaan pada dirinya sendiri. Kesadaran menjalankan peraturan dan ketentuan tersebut akan membentuk suatu kepribadian yang mempengaruhi sikap disiplin seseorang.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Harris (dalam Astuti, 1997) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dapat dibagi dua yaitu :

- a. *Faktor dari dalam diri individu yaitu moral/semangat dan kesadaran dari karyawan akan pentingnya disiplin kerja.*
- b. Faktor dari luar individu yaitu kepemimpinan dan peranan yang berlaku di lingkungan kerja.

Hasibuan (dalam Farida, 2002) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan dan kemampuan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pekerja.
- b. Teladan kepemimpinan. Sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan bagi karyawan.
- c. Balas jasa/kesejahteraan. Dengan balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan makin baik terhadap perusahaan maka kedisiplinan mereka akan lebih baik pula.

- d. Keadilan. Minat mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lain.
- e. Pengawasan melekat, adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan dalam perusahaan, karena berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku moral, sikap dan gairah kerja karyawan.

Brigham (1994) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku, dimana pembentukan perilaku jika dilihat dari formula Kurt Lewin yaitu interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional):

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam diri kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dan sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Perubahan sikap ke dalam perilaku terdapat 3 tingkatan menurut Kelman (dalam Brigham, 1994) :

1) Disiplin karena kepatuhan akan komitmen yang ada

Disiplin kerja dalam tingkat ini dilakukan semata-mata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat maka disiplin kerja tidak tampak, contoh pengendara sepeda motor hanya memakai helm jika ada polisi. Karyawan tidak akan mengambil sisa bahan produksi jika ada mandor. Jika tidak ada mandor, sisa bahan akan lenyap.

2) Disiplin karena identifikasi

Kepatuhan yang didasarkan pada identifikasi adalah adanya perasaan kegaguman atau penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai, dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebabkan menghormati aturan tersebut tetapi lebih disebabkan kesegaran pada atasan. Penghormatan dan penghargaan karyawan pada atasan dapat disebabkan karena kualitas profesional yang tinggi di bidangnya. Jika pusat identifikasi ini tidak ada maka disiplin kerja akan menurun, sehingga pelanggaran meningkat frekuensinya.

3) Disiplin karena internalisasi

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karena karyawan mempunyai sistem nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan telah mempunyai disiplin diri. Misalnya; walaupun dalam situasi yang sepi di tengah malam hari ketika ada lampu merah menyala, si sopir tetap berhenti. Walaupun tergeletak uang di atas meja dan si majikan sedang pergi, si pembantu tidak mengambil uang.

b. Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Agar proses pembelajaran dapat berjalan efektif, maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, dan bersikap positif dalam membuat suatu komitmen perturan dalam organisasi atau perusahaan.

Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem peraturan tersebut. Sehingga harus adil yakni memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membedakan. Bersikap positif dalam menangani setiap pelanggaran yang dibuat dengan mencari fakta dan membuktikan

kebenarannya. Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai guna mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah faktor-faktor dari luar individu yaitu kepemimpinan, peranan yang berlaku di lingkungan kerja serta faktor dari dalam yaitu moral atau semangat dan kesadaran dari karyawan akan pentingnya disiplin kerja, disiplin karena kepatuhan akan komitmen yang ada, dan kepatuhan yang didasarkan pada identifikasi.

4. Aspek-aspek pengukuran disiplin kerja

Saydam (2000), menyatakan bahwa aspek – aspek kedisiplinan kerja meliputi;

- a. Aspek keteraturan jam masuk, pulang kerja dan istirahat.
- b. Aspek cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan,
- c. Aspek cara kerja
- d. Aspek keteraturan terhadap apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan.

Aspek-aspek pengukuran disiplin kerja oleh Natsir (dalam Astuti, 1997) yaitu:

- a. Aspek keteraturan dan ketepatan waktu kerja yaitu datang dan pulang kerja dengan teratur dan tepat waktu.
- b. Aspek penggunaan pakaian kerja yaitu berpakaian rapi dan lengkap ditempat kerja.
- c. Aspek penggunaan bahan dan alat perlengkapan kerja yaitu menggunakan alat bahan dan alat perlengkapan dengan hati-hati.
- d. Aspek penggunaan waktu kerja, yaitu menggunakan waktu kerja yang sepenuhnya dan seefisien mungkin.
- e. Aspek cara kerja yaitu mengikuti cara kerja seperti yang telah ditentukan oleh perusahaan.

- f. Aspek kepatuhan terhadap peraturan kerja yaitu tidak melakukan hal-hal yang telah menjadi larangan perusahaan.

Amriyani (2004), menyimpulkan bahwa aspek kedisiplinan kerja mencakup aspek-aspek:

- a. Kepatuhan terhadap perintah. Kepatuhan terjadi jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya.
- b. Waktu kerja. Waktu kerja sebagai jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan dan ia dapat meninggalkan pekerjaan.
- c. Kepatuhan terhadap peraturan. Serangkaian aturan-aturan yang dimiliki kelompok dalam organisasi boleh jadi merupakan tekanan bagi seseorang atau karyawan agar patuh.
- d. Pemakaian seragam atau alat kerja dengan hati-hati. Setiap karyawan terutama di lingkungan kerja menerima seragam tiap dua tahun sekali.

Lateneis (dalam Astuti, 1997) menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik dicapai karyawan bila:

- a. Datang ke kantor dengan teratur dan tepat pada waktunya.
- b. Berpakaian secara rapi dan bersih ditempat kerja.
- c. Menggunakan bahan-bahan dan alat kerja dengan hati-hati. Maksudnya dapat merawat alat-alat yang dipakainya dalam kerja serta tidak boros dalam mempergunakan bahan-bahan yang dipakai dalam bekerja.
- d. Menghasilkan jumlah kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi/perusahaan
- e. Menyelesaikan pekerjaan dengan semangat tinggi.

Strauss dan Sayless (dalam Manullang, 2002) mengatakan aspek-aspek disiplin kerja sebagai berikut

- a. Masuk kerja tepat pada waktunya.
- b. Mentaati instruksi kerja.
- c. Menggunakan bahan-bahan dan alat kerja dengan hati-hati.
- d. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi/perusahaan.

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pelaksanaan disiplin kerja adalah masuk kerja tepat pada waktunya, menggunakan bahan dan perlengkapan kerja dengan baik-baik, bekerja dengan motivasi tinggi, mentaati instruksi kerja, dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi/perusahaan.

D. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Bagi suatu perusahaan, karyawan merupakan alat produksi yang sangat penting. Oleh karena itu, perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja para karyawannya agar produktivitas bisa meningkat. Semua dimaksudkan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain, terutama dengan perusahaan yang sejenis. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan.

Almigo (2004) menyatakan bahwa sebagai motor penggerak dari produktivitas kerja adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebagai *agent of change* dalam proses perkembangan memerlukan suatu ketrampilan dan pengetahuan sebagai bahan pengembangan untuk menuju produktivitas yang lebih tinggi. Karyawan yang merupakan bagian dari perusahaan perlu ditingkatkan produktivitasnya sebagai *feed back* dari perusahaan untuk tetap menjaga dan mengikat karyawan agar tetap bergabung dalam perusahaan tersebut.

Masih mengenai hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja, Davis dan Newstrom (1992) mengemukakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap

produktivitas suatu organisasi secara langsung maupun tidak langsung maupun tidak langsung. Eratnya hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja dalam hal ini juga diperkuat oleh adanya beberapa penelitian sebelumnya yang mengungkap tentang kedua hal tersebut, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Ermalina (2008) yang berjudul pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT bank Riau 2006. Hasil analisis memperlihatkan, bila manajemen mampu mendorong terciptanya kepuasan kerja maka akan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian lain yang memperkuat hubungan antara kedua variabel tersebut juga dilakukan oleh [Naibaho](#) (2008), penelitian ini berjudul pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Casa Woodworking Industry Medan. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Satu lagi penelitian yang membuktikan bahwa terdapat hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja, penelitian yang dilakukan oleh Adnyani (2009), penelitian ini menghasilkan perhitungan berdasarkan analisis regresi berganda, bahwa kepuasan kerja dan prestasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 78,7 %. Penelitian itu sendiri berjudul pengaruh kepuasan kerja dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja perawat di RSUD kota Yogyakarta.

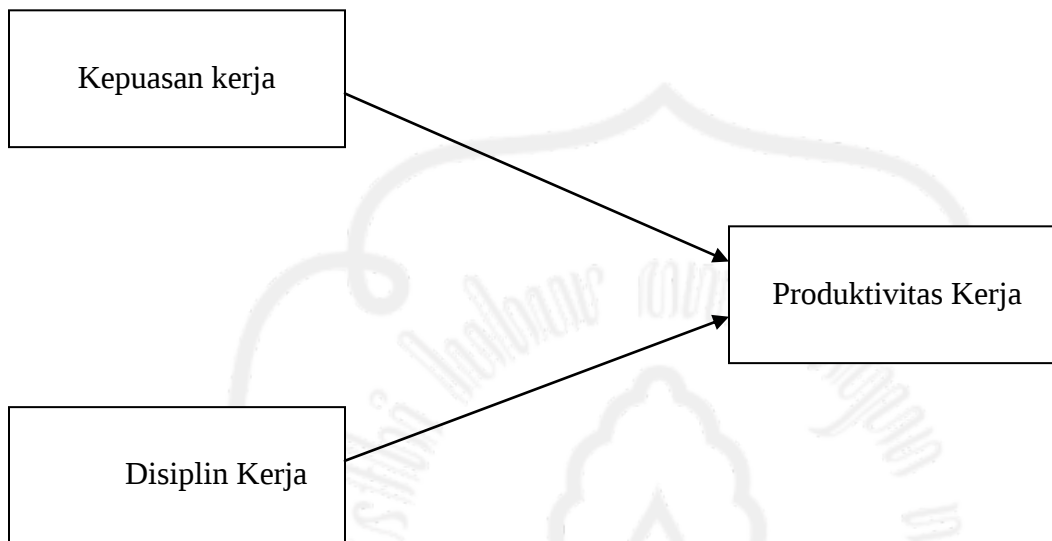
Selanjutnya untuk memperkuat bukti bahwa terdapat hubungan antara produktivitas dengan disiplin kerja, Ravianto (1986) mengungkapkan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, yang salah satunya adalah disiplin kerja karyawan. Sedangkan menurut Nugroho (2008) mengungkapkan bahwa terdapat 10 faktor kunci yang dapat mendorong produktivitas karyawan yang salah satunya adalah disiplin kerja. Nugroho (2008) menerangkan bahwa kita sebagai manusia biasanya mempunyai rasa sifat ego yang tinggi, antara lain tak ingin dikekang oleh suatu peraturan atau suatu tata tertib yang ketat. Demikian pula dengan para pekerja, biasanya mereka akan

merasa enggan akan disiplin kerja yang keras dari perusahaan dimana dia bekerja, karena hal ini akan membuat si pekerja merasa terkekang. Sebagian para karyawan tidak mau diatur dengan peraturan yang ketat. Mereka seringkali melakukan tindakan yang tidak disiplin seperti masuk kerja tidak tepat waktu, bekerja semaunya sendiri tanpa memperhatikan lingkungan kerjanya atau pulang pada jam-jam yang belum waktunya. Apabila tindakan seperti ini terus dibiarkan, maka disiplin dari perusahaan akan hancur dan ini merupakan ancaman yang tak boleh dianggap ringan dalam perusahaan tersebut. Para pemimpin perusahaan sebaiknya membuat peraturan yang tegas dan harus dituruti oleh seluruh karyawan agar mereka bisa diatur dan membenahi tingkah laku mereka, sehingga dapat tercipta keadaan yang kondusif.

Selanjutnya terdapat beberapa penelitian pula yang membuktikan terdapat hubungan antara produktivitas dengan disiplin kerja, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono (2009). Penelitian ini berjudul hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada perseroan terbatas (pt). Mayangsari berlian motor Jember. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa ada hubungan yang sedang dan signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada Perseroan Terbatas (PT). Mayangsari Berlian Motor Jember. Penelitian lain yang juga meneliti tentang kedua variabel tersebut adalah penelitian yang berjudul hubungan antara disiplin kerja dengan tingkat produktivitas kerja karyawan bagian administrasi rumah sakit Muhammadiyah Lamongan tahun 2008 yang dikemukakan Asri (2009). Penelitian ini menghasilkan perhitungan disiplin kerja karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan baik, dengan nilai sebesar 82 orang (69,49%), sedangkan produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan baik dengan nilai sebesar 82 orang (69,49%) dan menyimpulkan bahwa ada hubungan antara disiplin kerja dengan tingkat produktivitas kerja karyawan bagian administrasi Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan.

E. Kerangka Berpikir

Hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja dapat digambarkan dengan kerangka pikiran sebagai berikut:



Gambar 1.
Kerangka berpikir hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja.

F. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban atau kesimpulan sementara, yang masih perlu dibuktikan kebenarannya sebelum diterima sebagai suatu jawaban atau kesimpulan definitif. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja
2. Ada hubungan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel

Variabel adalah suatu konsep yang mempunyai nilai berubah-ubah atau bervariasi. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

Variabel bebas : Kepuasan kerja

Disiplin kerja

Variabel tergantung : Produktivitas kerja

B. Definisi Operasional

1. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini atau sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dari suatu aktivitas kerja atau keluaran dengan keseluruhan sumber daya atau masukan yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut pada waktu tertentu (Simanjuntak, 1985). Produktivitas kerja akan diungkap menggunakan data yang diperoleh dari perusahaan.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda bagi pekerja. Sikap seseorang terhadap pekerjaan tersebut menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang (Muhaimin, 2004).

Kepuasan kerja akan diukur menggunakan skala kepuasan kerja yang mengacu pada teori Gilmer (dalam As'aa, 2018). Aspek-aspeknya adalah keamanan kerja, kesempatan maju dan berkembang, gaji, kondisi kerja, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja.

3. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu keadaan pada diri individu, apabila individu tersebut dapat bertingkah laku sesuai dengan norma dan tingkah laku yang telah ditetapkan, sehingga tanpa adanya hukuman atau perintah individu mampu bertingkah laku dengan memilih perbuatan yang ditetapkan perusahaan (Yaumil, 1998).

Disiplin kerja akan diungkap menggunakan skala disiplin kerja yang mengacu pada teori Manullang (2002), aspek-aspeknya yaitu: masuk kerja tepat pada waktunya, mentaati instruksi kerja menggunakan bahan-bahan dan alat kerja dengan hati-hati, mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi/perusahaan.

C. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian dimana sebagai populasi, kelompok subjek ini harus mempunyai ciri-ciri atau karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain (Azwar, 2003). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan AJB BUMIPUTERA Surakarta.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari individu yang diselidiki dan sampel harus memiliki paling sedikit sifat yang sama, baik sifat kodrat maupun pengkhususan (Hadi, 2000). Sehubungan jumlah populasi yang terbatas, maka penelitian ini menggunakan studi populasi sehingga tidak ada sampel penelitian (Arikunto, 2006). Sampel penelitian adalah seluruh populasi yang ada yaitu keseluruhan karyawan AJB BUMIPUTERA Surakarta yang berjumlah 30 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengolah data yang terkumpul, menganalisis hasil penelitian untuk menguji kebenarannya sehingga didapatkan suatu kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan. Menurut Suryabrata (2003) metode pengumpulan data adalah suatu cara yang dipakai oleh peneliti untuk memperoleh data yang akan diteliti. Kualitas data ditentukan oleh kualitas alat pengambilan data atau alat ukurnya. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi yaitu skala kepuasan kerja, skala disiplin kerja. Penggunaan skala pada penelitian ini didasarkan atas karakteristik skala sebagai alat ukur psikologi yang dikemukakan oleh Azwar (1999), yaitu:

1. Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur, melainkan indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan.
2. Atribut psikologis diungkap secara tidak langsung melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem.
3. Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban “benar” dan “salah” karena semua jawaban bisa diterima sepanjang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh.

Penelitian ini menggunakan dua jenis skala sebagai alat pengumpul datanya yaitu skala kepuasan kerja dan skala disiplin kerja, sedangkan produktivitas kerja menggunakan data dari perusahaan. Bentuk pernyataan bersifat tertutup, artinya subjek hanya memilih satu diantara beberapa alternatif jawaban yang disediakan yang sesuai dengan keadaan dirinya, yaitu dengan memberikan tanda silang. Pilihan jawaban yang dipergunakan jumlahnya genap dan setiap jawaban mengandung butir *favourable* dan *unfavourable*.

Tabel 1
Distribusi Skor Skala

Kategori Jawaban	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
SS (Sangat Sesuai)	4	1
S (Sesuai)	3	2

TS (Tidak Sesuai)	2	3
STS (Sangat Tidak Sesuai)	1	4

1. Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas kerja yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh dari perusahaan. Data yang berasal dari perusahaan masih berupa data kasar persentase yang harus diubah menjadi data berkategori. Produktivitas kerja menggunakan kategori tinggi, sedang, dan rendah dan pemasukan datanya angka 1 mencerminkan nilai tinggi, angka 2 mencerminkan nilai sedang, dan angka 3 mencerminkan nilai rendah. Untuk data lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran.

2. Skala Kepuasan Kerja

Pengukuran skala kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini merupakan modifikasi dari skala yang disusun oleh Lusi Wijayanti (2008). Uji validitas skala menunjukkan bahwa dari 50 aitem terdapat 7 yang gugur, sehingga tersisa 43 aitem yang valid. Koefisien korelasi (r_{bt})= dari 0,356 sampai 0,918 dengan $p < 0,05$ dan koefisien reliabilitas (r_{tt})= 0,953. Skala ini disusun mengacu pada aspek-aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh (Gilmer, dalam As'ad 1995) yang meliputi: keamanan kerja, kesempatan maju dan berkembang, gaji, kondisi kerja, komunikasi.

Aitem-aitem dalam skala ini dikelompokkan ke dalam dua jenis, yaitu aitem *favourable* dan aitem *unfavourable*.

a. Kriteria penilaian untuk aitem *favourable* adalah:

Sangat Sesuai (SS) = Skornya 4

Sesuai (S) = Skornya 3

Tidak Sesuai (TS) = Skornya 2

Sangat Tidak Sesuai (STS) = Skornya 1

b. Kriteria penilaian untuk aitem *unfavourable* adalah:

Sangat Sesuai (SS) = Skornya 1

Sesuai (S) = Skornya 2

Tidak Sesuai (TS) = Skornya 3

Sangat Tidak Sesuai (STS) = Skornya 4

Jawaban ragu-ragu (R) sengaja tidak digunakan untuk menghindari jawaban netral dari subjek dan untuk menghindari ketidakpastian sehingga subjek akan memilih jawaban ke arah yang lebih pasti yaitu ke arah kesesuaian dan ketidaksesuaian dengan diri subjek. Data yang terkumpul selanjutnya diubah ke dalam data berkategori yang dibagi menjadi 3 macam yaitu angka 1 mencerminkan nilai tinggi, angka 2 mencerminkan nilai sedang, dan angka 3 mencerminkan nilai rendah. Data dibagi menjadi 3 macam tinggi, sedang, rendah karena jumlah subjek yang relatif sedikit yaitu 30 orang. Agar tidak terjadi kekosongan pada rentang data, maka data dibagi 3 saja. Untuk data lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran. Tabel 2 menunjukkan *Blue print* skala kepuasan kerja.

Tabel 2
Blueprint Skala Kepuasan Kerja

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Rasa aman	1,3,5,7,9	11,13,15,17,19	10
2.	Kesempatan untuk maju dan berkembang	21,23,25,27,29	31,33,35,37,39	10
3.	Gaji atau uang	41,43,45,47,49	2,4,6,8,10	10
4.	Kondisi kerja	12,14,16,18,20	22,24,26,28,30	10
5.	Komunikasi dengan atasan dan rekan kerja	32,34,36,38,40	42,44,46,48,50	10
Jumlah		25	25	50

3. Skala disiplin kerja

Pengukuran skala disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini merupakan modifikasi dari skala yang disusun oleh Radika Luhur Setiawan (2008). Uji validitas skala menunjukkan bahwa dari 32 aitem terdapat 2 yang gugur, sehingga tersisa 30 aitem yang valid. Koefisien korelasi (r_{bt}) bergerak dari 0,297 sampai 0,707 dengan $p < 0,05$ dan koefisien reliabilitas (r_{tt}) = 0,913. Skala ini disusun mengacu pada aspek-aspek disiplin kerja yang dikemukakan oleh Strauss dan Sayless (Manullang, 2002) yang meliputi: masuk kerja tepat pada waktunya, mentaati instruksi kerja, menggunakan bahan-bahan dan alat kerja dengan hati-hati, mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan .

Aitem-aitem dalam skala ini dikelompokkan ke dalam dua jenis, yaitu aitem *favourable* dan aitem *unfavourable*.

a. Kriteria penilaian untuk aitem *favourable* adalah:

Sangat Sesuai (SS) = Skornya 4

Sesuai (S) = Skornya 3

Tidak Sesuai (TS) = Skornya 2

Sangat Tidak Sesuai (STS) = Skornya 1

b. Kriteria penilaian untuk aitem *unfavourable* adalah:

Sangat Sesuai (SS) = Skornya 1

Sesuai (S) = Skornya 2

Tidak Sesuai (TS) = Skornya 3

Sangat Tidak Sesuai (STS) = Skornya 4

Jawaban ragu ragu (R) sengaja tidak digunakan untuk menghindari jawaban netral dari subjek dan untuk menghindari ketidakpastian sehingga subjek akan memilih jawaban ke arah yang lebih pasti yaitu ke arah kesesuaian dan ketidaksesuaian dengan diri subjek. Data yang terkumpul selanjutnya diubah ke dalam data berkategori yang dibagi menjadi 3 macam yaitu angka 1 mencerminkan nilai tinggi, angka 2 mencerminkan nilai sedang, dan angka 3 mencerminkan nilai rendah. Data dibagi menjadi 3 macam tinggi, sedang, rendah karena jumlah subjek yang relatif sedikit yaitu 30 orang. Agar tidak terjadi kekosongan pada rentang data, maka data dibagi 3 saja. Untuk data lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 3
Blueprint Skala Disiplin Kerja

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	Unfavorable	
1.	Kepatuhan jam kerja	1,3,5,7	9,11,13,15	8
2.	Kepatuhan pada perintah	17,19,21,23	25,27,29,31	8
3.	Penggunaan dan pemeliharaan alat kantor	2,4,6,8	10,12,14,16	8
4.	Mengikuti cara kerja yang telah ditentukan	18,20,22,24	26,28,30,32	8
	Jumlah	16	16	32

E. Validitas dan Reliabilitas

Validitas dan reliabilitas merupakan hal yang sangat penting dan berkaitan dalam menentukan kualitas suatu alat ukur. Kualitas alat ukur tersebut sangat menentukan baik dan tidaknya hasil penelitian. Alat ukur sebelum digunakan harus diketahui validitas dan reliabilitasnya sehingga alat tersebut tidak menyesatkan apabila digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian (Hadi, 1987).

1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur dapat dikatakan valid apabila dapat memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut.

Pengujian validitas skala kepuasan kerja dan skala disiplin kerja dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Pearson (Hadi, 2000) yaitu dengan mengkorelasikan antara skor tiap-tiap item dengan skor total. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right] \left[\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right]}}$$

Keterangan :

R_{xy} : Indeks korelasi antara x dan y

$\sum X$: Jumlah skor masing-masing pernyataan

$\sum Y$: Jumlah skor total pernyataan

$\sum xy$: Jumlah perkalian skor x dan skor y (total butir) semua objek

N : Banyaknya subjek

$\sum x^2$: Jumlah kuadrat tiap butir

$\sum y^2$: Jumlah kuadrat total butir (Hadi, 2000).

2. Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti sejauh mana suatu hasil pengukuran dapat dipercaya dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama, diperoleh hasil yang sama atau diperoleh hasil yang relatif sama (Azwar, 2001).

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronbach* yaitu dengan membelah item-item sebanyak dua atau tiga bagian, sehingga setiap belahan berisi item dengan jumlah yang sama banyak (Azwar, 2001). Guna mempermudah perhitungan, maka akan digunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 16.0.

F. Metode Analisis Data

Hadi (1987) mengemukakan bahwa metode analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis hasil penelitian untuk dijadikan dasar penarikan kesimpulan. Data yang diperoleh dari hasil pengumpulan data akan dianalisis dengan metode statistik yang dianggap tepat dan sesuai dengan penelitian statistik. Dalam pengertian-pengertian metodologi berarti cara-cara ilmiah yang dipersiapkan untuk mengumpulkan, menyusun, mengajukan, dan menganalisis data

penelitian yang berwujud angka-angka. Lebih jauh dari pada itu, statistik diharapkan dapat menyediakan dasar-dasar yang dapat dipertanggung jawabkan untuk mengambil keputusan yang baik (Hadi, 2000).

Pertimbangan digunakan metode statistik adalah sebagai berikut (Hadi, 2002):

1. Metode statistik bekerja dalam angka-angka artinya sebagai jumlah yang menunjukkan jumlah atau frekuensi dan angka tersebut menunjukkan nilai atau harga.
2. Statistik bersifat universal, dalam arti dapat digunakan hampir dalam semua bidang pendidikan.
3. Statistik bersifat obyektif, artinya statistik sebagai alat penilaian kenyataan tidak dapat berbicara lain kecuali apa adanya.

Adapun metode statistik yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis *Contingency Coefficient* yang dalam penghitungannya menggunakan analisis *Chi square*. *Chi square* merupakan suatu metode statistika non parametrik yang digunakan untuk mengukur data yang berdistribusi tidak normal. Digunakan apabila variabel yang dikorelasikan berbentuk kategori (gejala ordinal). Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

Keterangan

χ^2 = nilai *chi square*

f_o = frekuensi observasi

f_h = frekuensi hipotetik

(Arikunto, 2006)

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Persiapan Penelitian

1. Orientasi Tempat Penelitian

Bumiputera 1912 didirikan di Magelang pada tanggal 12 Februari 1912 oleh perkumpulan guru-guru Hindia Belanda (PGHB). Pelopor berdirinya adalah seorang tokoh pergerakan nasional yaitu Bapak M. Ng. Dwidjosewojo (Sekretaris I Boedi Oetomo). Sesuai dengan perkumpulan yang mendirikan, perusahaan asuransi jiwa ini diberi nama Onderlinge Levensver AJB Bumiputeraekering Maatschappij PGHB dan biasa disingkat dengan OL. Mij. PGHB. Perintis berdirinya perusahaan ini, yang kemudian dikenal sebagai “tiga serangkai” pendiri Bumiputera, sekaligus peletak batu pertama industri asuransi nasional Indonesia yaitu :

- a. M. Ng. Dwidjosewojo sebagai Komisaris, adalah seorang guru bahasa Jawa pada Sekolah Pendidikan Guru (Kweekschool) di Yogyakarta.
- b. M. K. H. Soebroto sebagai Direktur, adalah seorang guru bahasa Melayu pada Sekolah Calon Pegawai (Opleding School Voor Inlandsche Ambtennaaren/OSVIA) di Magelang.
- c. M. Adimidjojo sebagai Bendahara, adalah seorang mantri guru pada Sekolah Dasar Hindia Belanda (Hollandsch Inlandsche School/HIS) Magelang.

Dalam menjalankan roda perusahaan, manajemen dan karyawan Bumiputera mengacu kepada falsafah, visi dan misi perusahaan sebagai berikut:

50

a. Falsafah

- 1) Idealisme.

Senantiasa memelihara nilai-nilai kejuangan dalam mengangkat kemartabatan anak bangsa sesuai sejarah pendirian Bumiputera sebagai perusahaan perjuangan.

2) Mutualisme (kebersamaan)

Mengedepankan sistem kebersamaan dalam pengelolaan perusahaan dengan memberdayakan potensi komunitas Bumiputera dari, oleh dan untuk komunitas Bumiputera sebagai manifestasi perusahaan rakyat.

3) Profesionalisme

Memiliki komitmen dalam pengelolaan perusahaan dengan mengedepankan tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*) dan senantiasa berusaha menyesuaikan diri terhadap tuntutan perubahan lingkungan.

b. Visi

Bumiputera ingin menjadi asuransinya bangsa Indonesia.

c. Misi

Menjadikan Bumiputera senantiasa berada di benak dan di hati masyarakat Indonesia, dengan :

- 1) Memelihara keberadaan Bumiputera sebagai perusahaan perjuangan bangsa Indonesia.
- 2) Mengembangkan korporasi dan kooperasi yang menerapkan prinsip dasar gotong royong.
- 3) Menciptakan berbagai produk dan layanan yang memberikan berbagai manfaat optimal bagi komunitas Bumiputera
- 4) Mewujudkan perusahaan yang berhasil secara ekonomi dan sosial.

Menurut fungsinya, asuransi jiwa adalah merupakan suatu lembaga yang harus mampu memobilisasi premi dari nasabah untuk dihimpun sebagai dana atau modal investasi, sebab dalam jalannya setiap perusahaan asuransi jiwa, disamping harus dapat melaksanakan

kewajibannya kepada para nasabah juga harus mampu mengembangkan bisnis perusahaannya, laporan atau referensi yang tersedia di perusahaan.

d. Tujuan AJB Bumiputera 1912

- 1) Membantu masyarakat dalam bidang perlindungan hari tua, kesejahteraan keluarga, dan kelangsungan pendidikan putra putri pemegang polis.
- 2) Membantu pemerintah dalam pembangunan khususnya dalam bidang jasa asuransi.
- 3) Membantu pemerintah dalam bidang stabilitas moneter.
- 4) Mengendalikan inflasi.

e. Peran AJB Bumiputera 1912

Peran AJB Bumiputera 1912 terutama ditentukan pada posisinya sebagai perusahaan asuransi sebagai berikut :

- 1) Dapat menggantikan nilai ekonomis manusia.
- 2) Memberi jaminan perlindungan terhadap suatu resiko.
- 3) Memberi perlindungan dan mengalihkan resiko kepada AJB Bumiputera 1912.

f. Manfaat AJB Bumiputera 1912

Manfaat yang dirasakan oleh pemegang polis yaitu :

- 1) Menghilangkan rasa kekhawatiran karena resiko yang timbul sebagai akibat peristiwa yang tak terduga seperti kematian dan kecelakaan.
- 2) Menyediakan uang pada saat dibutuhkan.
- 3) Fleksibel dalam menentukan jumlah uang pertanggungan atau uang yang diinginkan dalam pembayaran premi.

- 4) Merupakan sarana menabung dalam jangka yang sistematis, terjamin dan berkesinambungan.
- 5) Memperoleh bonus seperti halnya investasi.
- 6) Mempunyai nilai pinjam yang siap pakai dalam keadaan mendesak.
- 7) Menyediakan kebutuhan dana yang terencana untuk dinikmati di hari tua.

g. Divisi Asuransi AJB Bumiputera 1912

AJB Bumiputera 1912 terdiri dari tiga divisi atau cabang, yaitu :

1) Divisi Asuransi Jiwa Perorangan

Yaitu produk asuransi jiwa perorangan yang diperuntukkan bagi pasar perorangan untuk segmen pasar kelas menengah, dan kelas atas (Eksekutif).

2) Divisi Asuransi Jiwa syariah

Yaitu produk asuransi jiwa dari AJB Bumiputera yang berdasar atas sistem syariah

3) Divisi Asuransi Jiwa Kumpulan

Yaitu produk asuransi jiwa, asuransi kecelakaan, program asuransi dan program anuitas yang diperuntukkan bagi pasar organisasi (kumpulan). Program askum secara ekonomis memberikan jaminan berupa perlindungan bagi tertanggung terhadap kerugian finansial yang disebabkan oleh resiko yang mungkin menimpa berupa kematian, cacat karena kecelakaan, kehilangan pekerjaan karena PHK atau pensiun.

2. Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi penelitian meliputi segala urusan perijinan yang diajukan pada pihak-pihak yang terkait dengan pelaksanaan penelitian. Permohonan izin tersebut diantaranya peneliti meminta surat pengantar dari Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta yang ditujukan kepada Pimpinan AJB Bumiputera 1912 Surakarta. Setelah mendapat surat pengantar dari Program Studi Psikologi kemudian penulis mengajukan permohonan

kepada pihak AJB Bumiputera 1912 dan setelah mendapatkan izin dari pihak AJB Bumiputera 1912, peneliti baru bisa mengadakan penelitian sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh pihak AJB Bumiputera 1912 Surakarta.

3. Penyusunan Alat Ukur

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kepuasan kerja, skala disiplin kerja, dan dokumentasi produktivitas kerja.

a. Produktivitas Kerja

Metode yang digunakan dengan menggunakan data-data yang telah ada dalam catatan perusahaan, yang dalam hal ini adalah catatan yang telah dimiliki oleh perusahaan tempat penelitian dilaksanakan. Data dokumentasi produktivitas kerja setiap karyawan diperoleh langsung dari pimpinan AJB Bumiputera 1912 Surakarta.

b. Skala kepuasan kerja

Skala kepuasan kerja digunakan untuk mengungkap sejauh mana tingkat kepuasan kerja pada subjek penelitian. Skala ini terdiri 50 aitem pernyataan yang terdiri dari 25 pernyataan *favourable* dan 25 pernyataan *unfavourable*

c. Skala Disiplin Kerja

Skala disiplin kerja digunakan untuk mengungkap sejauh mana disiplin kerja pada subjek penelitian. Skala disiplin kerja terdiri dari 32 aitem pernyataan yang terdiri dari 16 pernyataan *favourable* dan 16 pernyataan *unfavourable*.

B. Pelaksanaan Penelitian

1. Penentuan sampel penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan AJB Bumiputera 1912 Surakarta yang berjumlah 30 orang. Pengambilan sampel menggunakan studi populasi. Menurut Arikunto (2006), studi populasi adalah penelitian yang dilakukan terhadap ruang lingkup yang luas dengan subjek penelitian dan kesimpulannya berlaku bagi semua subjek penelitian yang ada dalam populasi.

2. Pengumpulan data penelitian

Pengumpulan data penelitian dilaksanakan pada tanggal 5-7 November 2009. Atas saran dan pertimbangan dari pihak perusahaan maka pengisian skala tidak dilakukan pada saat aktivitas kerja di perusahaan namun dibawa pulang dan dikembalikan sesuai dengan batas waktu yang telah disepakati agar tidak mengganggu pekerjaan karyawan. Untuk mengantisipasi agar skala tidak diisi oleh orang lain, sebelum memberikan skala, peneliti menginformasikan dan menekankan kepada karyawan bagian personalia yang mengkoordinir pembagian skala, agar: 1) skala tersebut harus diisi sendiri oleh subjek, 2) skala yang diisi tidak akan berpengaruh terhadap posisi subjek di perusahaan, 3) skala yang diisi diharapkan dapat memberi kontribusi positif bagi pengembangan kualitas kerja subjek dan perusahaan tempat bekerja.

3. Pelaksanaan skoring

Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya yaitu melakukan skoring untuk keperluan analisis data. Skor aitem skala kepuasan kerja dan disiplin kerja berkisar dari 1 sampai 4. Pemberian skor dilakukan berdasarkan jawaban subjek dan memperhatikan sifat aitem yaitu *favourable* dan *unfavourable*. Untuk nilai tertinggi masing-masing aitem adalah 4 dan terendah adalah 1. Kemudian penulis menjumlahkan skor dari masing-masing skala, yang nilainya digunakan untuk analisis data. Data kepuasan kerja yang telah terkumpul dimasukkan dalam 3 kategori, yaitu tinggi, sedang, rendah. Kemudian tiap kategori diberi nilai yaitu 1 untuk kategori tinggi, 2 untuk kategori sedang, dan 3 untuk kategori rendah. Nilai 1, 2, dan 3 hanya sebagai

rangking dalam penyajian data karena dalam memasukkan dalam rumus SPSS menggunakan angka, tidak dengan data kualitatif.

Data produktivitas kerja diperoleh dari perusahaan langsung. Data dari perusahaan masih berupa angka kasar (persentase), sehingga perlu diubah terlebih dahulu ke dalam bentuk kategori. Pada produktivitas kerja, data dibagi menjadi 3 kategori, yaitu tinggi, sedang, rendah. Kemudian tiap kategori diberi nilai yaitu 1 untuk kategori tinggi, 2 untuk kategori sedang, dan 3 untuk kategori rendah.

4. Perhitungan validitas dan reliabilitas

Salah satu upaya untuk mencapai hasil yang akurat dan objektif dari suatu pengukuran adalah alat ukur yang digunakan harus valid dan reliabel (Azwar, 2003). Oleh sebab itu perlu dilaksanakan uji coba terhadap suatu alat ukur yang selanjutnya dilakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitasnya.

Parameter indeks daya beda aitem diperoleh melalui korelasi antara skor masing-masing aitem dengan skor total, sehingga dapat ditentukan aitem-aitem yang layak dan yang tidak layak untuk dimasukkan dalam skala penelitian. Seleksi atau dasar pengambilan keputusan aitem yang valid dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai kriteria 0,30. Jika nilai *corrected item-total correlation* pada hasil analisis lebih tinggi dari 0,30 maka aitem dikatakan valid, sebaliknya jika nilai *corrected item-total correlation* pada hasil analisis lebih kecil dari 0,30 maka aitem dikatakan tidak valid. Berikut ini hasil perhitungan validitas dan reliabilitas skala.

a. Skala Kepuasan Kerja

Dari 50 aitem yang diujicobakan terdapat 48 aitem yang valid dan 2 aitem yang gugur.

Aitem yang valid mempunyai nilai *corrected item-total correlation* bergerak dari 0,3773 sampai

0,8914 dan koefisien reliabilitas alpha (α) = 0,9644. Komposisi aitem skala kepuasan kerja yang valid dan gugur dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4

Komposisi Aitem Skala Kepuasan Kerja yang Valid dan Gugur

Aspek	Nomor Aitem				Jml.
	Favourable		Unfavourable		
	Valid	Gugur	Valid	Gugur	
Rasa aman	1,3,5,7,9		11,13,15,17,19		10
Kesempatan untuk maju dan berkembang	21,23,25,27,29		31,33,35,37,39		10
Gaji atau uang	41,43,45,47,49		2, 6,8	4,10	10
Kondisi kerja	12,14,16,18,20		22,24,26,28,30		10
Komunikasi dengan atasan dan rekan kerja	32,34,36,38,40		42,44,46,48,50		10
Jumlah	25		23	2	50

b. Skala Disiplin kerja.

Dari 32 aitem yang diujicobakan terdapat 27 aitem yang valid dan 5 aitem yang gugur. Aitem yang valid mempunyai nilai *corrected item-total correlation* bergerak dari 0,3129 sampai 0,8101 dan koefisien reliabilitas $\alpha (\alpha) = 0,9102$. Komposisi aitem skala disiplin kerja yang valid dan gugur dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5

Komposisi Aitem Skala Disiplin Kerja yang Valid dan Gugur

Aspek	Nomor Aitem				Jml.
	Favourable		Unfavourable		
	Valid	Gugur	Valid	Gugur	
Kepatuhan jam kerja	3,5,7	1	9,11,13,15		8
Kepatuhan pada perintah	17,19,21,23		25,27,29,31		8
Penggunaan dan pemeliharaan alat kantor	4,8	2,6	10,12,16	17	8
Mengikuti cara kerja yang telah ditentukan	18,20,22,24		26,30,32	28	8
Jumlah	13	3	14	2	32

C. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

a. Produktivitas Kerja

Data Produktivitas kerja dikategorikan untuk mengetahui tinggi rendahnya nilai subjek. Djarwanto (2001) mengatakan bahwa untuk pengkategorikan dibagi menjadi 3 yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Skor minimal yang diperoleh subjek adalah 22 dan skor maksimal yang dapat diperoleh subjek adalah 166, maka jarak sebarannya adalah $166 - 22 = 144$. Apabila subjek digolongkan dalam 3 kategori, maka jarak intervalnya sebesar $144 : 3 = 48$. Hasil perhitungan data frekuensi pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6
Kategorisasi, frekuensi dan prosentase Produktivitas Kerja

Skor	Kriteria	<i>Frekuensi</i> (ΣN)	Prosentase (%)
$120 \leq X < 168$	Tinggi	5	16,7%
$71 \leq X < 119$	Sedang	10	33,3%
$22 \leq X < 70$	Rendah	15	50%
Jumlah		30	100%

Tabel 6 menunjukkan dari 30 responden, terdapat 5 (16,7%), responden yang masuk dalam kategori produktivitas kerja tinggi, 10 (33,3%) responden masuk dalam kategori produktivitas kerja sedang, 15 (50%) responden masuk dalam kategori produktivitas kerja rendah.

b. Skala Kepuasan Kerja

Skala Kepuasan kerja dikategorikan untuk mengetahui tinggi rendahnya nilai subjek. Skor minimal yang diperoleh subjek adalah 128 dan skor maksimal yang dapat diperoleh subjek adalah 192, maka jarak sebarannya adalah $192 - 128 = 64$. Apabila subjek digolongkan dalam 3 kategori, maka jarak intervalnya sebesar $64 : 3 = 21$. Hasil perhitungan data frekuensi pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 7 berikut:

Tabel 7
Kategorisasi, frekuensi dan prosentase Kepuasan Kerja

Skor	Kriteria	<i>Frekuensi</i> (ΣN)	Prosentase (%)
$172 \leq X < 193$	Tinggi	4	13,3%
$150 \leq X < 171$	Sedang	7	23,3%
$128 \leq X < 149$	Rendah	19	63,3%
Jumlah		30	100%

Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 4 (13,3%) responden masuk kategori kepuasan kerja tinggi; 7 responden (23,3%) dalam kategori kepuasan kerja sedang, dan 19 (63,3%) responden masuk dalam kategori kepuasan kerja rendah.

c. Skala Disiplin Kerja

Skala Disiplin Kerja dikategorikan untuk mengetahui tinggi rendahnya nilai subjek. Skor minimal yang diperoleh subjek adalah 65 dan skor maksimal yang dapat diperoleh subjek adalah 108, maka jarak sebarannya adalah $108 - 65 = 43$. Apabila subjek digolongkan dalam 3 kategori, maka jarak intervalnya sebesar $43 : 3 = 14$. Hasil perhitungan data frekuensi pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 8
Kategorisasi, frekuensi dan prosentase Disiplin Kerja

Skor	Kriteria	<i>Frekuensi</i> (ΣN)	Prosentase (%)
$95 \leq X < 109$	Tinggi	4	13,3%
$80 \leq X < 94$	Sedang	15	50%
$65 \leq X < 79$	Rendah	11	36,67%
Jumlah		30	100%

Tabel 8 menunjukkan dari 30 responden, terdapat 4 (13,3%) responden yang masuk dalam kategori disiplin kerja tinggi, 15 responden (50%) dalam kategori disiplin kerja sedang, 11 (36,7%) responden masuk dalam kategori kepuasan kerja rendah.

2. Analisis Hipotesis

Pengujian Hipotesis menggunakan analisa *Contingency Coefficient* yang dalam penghitungannya menggunakan analisis *Chi Square*. Data yang diperoleh baik produktivitas kerja,

kepuasan kerja, dan disiplin kerja masih berupa data kasar dan berbeda, sehingga dalam penghitungannya masih harus diolah kembali menjadi data yang sama dalam hal ini menggunakan data berkategori. Djarwanto PS (2001) mengatakan untuk pembagian rentang interval dibagi menjadi 3 kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Dalam memasukkan data ke dalam SPSS tidak bisa dimasukkan data tinggi, sedang, dan rendah. Oleh karena itu perlu dirangking, tinggi disajikan dalam angka 1, sedang angka 2, dan rendah angka 3 sehingga data bisa diolah.

a. Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Untuk menghitung hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja, maka penghitungannya menggunakan Chi Square yang diberi simbol χ^2 . Dari hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh nilai χ^2 hitung sebesar 15,436 dengan p value sebesar 0,04, dengan df 4 χ^2 tabel sebesar 9,487. Oleh karena χ^2 hitung (15,436) > χ^2 tabel (9,487) atau p value < 0,05 (α) maka hipotesis diterima, sehingga dapat dinyatakan ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja. Besarnya hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja sebesar 0,583. Tabel 9 menunjukkan hasil *penghitungan Chi Square* kepuasan kerja. Dan Tabel 10 menunjukkan besarnya *Contingency Coefficient* nya.

Tabel 9
Hasil *Chi Square* kepuasan Kerja

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	15.436 ^a	4	.004
Likelihood Ratio	19.179	4	.001
Linear-by-Linear Association	13.583	1	.000
N of Valid Cases	30		

a. 7 cells (77.8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .67.

Tabel 10

Hasil *Contingency Coefficient* kepuasan Kerja

Symmetric Measures

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Contingency Coefficient	.583	.004
N of Valid Cases	30	

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Dari tabel 10 dapat diketahui bahwa besarnya *Coeffisien Contingency* kepuasan kerja dengan produktivitas kerja sebesar sebesar 0,583. Jadi dapat dikatakan bahwa besarnya hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja sebesar 0,583.

Hasil tabulasi silang (*crosstab*) responden penelitian berdasarkan kategori masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 11
Tabulasi Silang Data Responden Penelitian
Berdasarkan Kategori Kepuasan kerja dengan produktivitas Kerja

			Produktivitas Karyawan			Total
			Tinggi	Sedang	Rendah	
Kepuasan Kerja	Tinggi	Count	2	2	0	4
		Expected Count	.7	1.3	2.0	4.0
		% within Kepuasan Kerja	50.0%	50.0%	.0%	100.0%
		% within Produktivitas Karyawan	40.0%	20.0%	.0%	13.3%
		% of Total	6.7%	6.7%	.0%	13.3%
	Sedang	Count	3	3	1	7
		Expected Count	1.2	2.3	3.5	7.0
		% within Kepuasan Kerja	42.9%	42.9%	14.3%	100.0%
		% within Produktivitas Karyawan	60.0%	30.0%	6.7%	23.3%
		% of Total	10.0%	10.0%	3.3%	23.3%
	Rendah	Count	0	5	14	19
		Expected Count	3.2	6.3	9.5	19.0
		% within Kepuasan Kerja	.0%	26.3%	73.7%	100.0%
		% within Produktivitas Karyawan	.0%	50.0%	93.3%	63.3%
		% of Total	.0%	16.7%	46.7%	63.3%
	Total	Count	5	10	15	30
		Expected Count	5.0	10.0	15.0	30.0
		% within Kepuasan Kerja	16.7%	33.3%	50.0%	100.0%
		% within Produktivitas Karyawan	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	16.7%	33.3%	50.0%	100.0%

Dari tabel 11 diketahui dari total 4 (13,3%) responden yang memiliki kategori kepuasan kerja tinggi, terdapat 2 responden (6,7%) memiliki produktivitas tinggi, dan 2 responden (6,7%) memiliki produktivitas sedang. Adapun dari 7 (23,3%) responden yang memiliki kategori kepuasan kerja sedang, terdapat 3 responden (10%) memiliki produktivitas tinggi, 3 (10%) responden memiliki produktivitas sedang, dan 1 (3,3%) responden memiliki produktivitas rendah. Sedangkan dari 19 (63,3%) responden yang memiliki kategori kepuasan kerja rendah, terdapat 5 (16,7%) responden memiliki produktivitas sedang, dan terdapat 14 (46,7%) responden memiliki produktivitas rendah.

b. Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja

Untuk menghitung hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja, maka penghitungannya menggunakan Chi Square yang diberi simbol χ^2 . Dari hasil perhitungan dengan

SPSS diperoleh nilai χ^2 hitung sebesar 10,745 dengan *p value* sebesar 0,03, dengan *df* 4 χ^2 tabel sebesar 9,487. Oleh karena χ^2 hitung (10,745) > χ^2 tabel (9,487) atau *p value* < 0,05 (α) maka hipotesis diterima, sehingga dapat dinyatakan ada hubungan positif antara disiplin kerja kerja dengan produktivitas kerja. Tabel 12 menunjukkan hasil penghitungan *Chi Square* disiplin kerja dengan produktivitas kerja. Dan Tabel 13 menunjukkan besarnya *Coefficient Contingency* nya.

Tabel 12
Hasil *Chi Square* Disiplin Kerja

Chi-Square Tests

	Value	df	Asy mp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	10.745 ^a	4	.030
Likelihood Ratio	12.210	4	.016
Linear-by-Linear Association	7.651	1	.006
N of Valid Cases	30		

a. 6 cells (66.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .67.

Tabel 13
Hasil *Contingency Coefficient* Disiplin Kerja

Symmetric Measures

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Contingency Coefficient	.514	.030
N of Valid Cases	30	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Dari table 13 dapat diketahui bahwa besarnya *Coeffisien Contingency* disiplin kerja dengan produktivitas kerja sebesar 0,514. Jadi dapat dikatakan bahwa besarnya hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja sebesar 0,514.

Tabel 14 berikut ini memaparkan penyebaran atau distribusi data responden penelitian berdasarkan kategori disiplin kerja dengan produktivitas kerja



Tabel 14
Tabulasi Silang Data Responden Penelitian
Berdasarkan Kategori Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja

			Produktivitas Karyawan			Total
			Tinggi	Sedang	Rendah	
Disiplin Kerja	Tinggi	Count	2	2	0	4
		Expected Count	.7	1.3	2.0	4.0
		% within Disiplin Kerja	50.0%	50.0%	.0%	100.0%
		% within Produktivitas Karyawan	40.0%	20.0%	.0%	13.3%
		% of Total	6.7%	6.7%	.0%	13.3%
	Sedang	Count	2	7	6	15
		Expected Count	2.5	5.0	7.5	15.0
		% within Disiplin Kerja	13.3%	46.7%	40.0%	100.0%
		% within Produktivitas Karyawan	40.0%	70.0%	40.0%	50.0%
		% of Total	6.7%	23.3%	20.0%	50.0%
	Rendah	Count	1	1	9	11
		Expected Count	1.8	3.7	5.5	11.0
		% within Disiplin Kerja	9.1%	9.1%	81.8%	100.0%
		% within Produktivitas Karyawan	20.0%	10.0%	60.0%	36.7%
		% of Total	3.3%	3.3%	30.0%	36.7%
Total		Count	5	10	15	30
		Expected Count	5.0	10.0	15.0	30.0
		% within Disiplin Kerja	16.7%	33.3%	50.0%	100.0%
		% within Produktivitas Karyawan	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	16.7%	33.3%	50.0%	100.0%

Dari tabel 14 diketahui dari 4 (13,3%) responden yang memiliki kategori disiplin kerja tinggi, terdapat 2 (6,7%) responden memiliki produktivitas tinggi, dan 2 (6,7%) responden memiliki produktivitas sedang. Adapun dari 15 (50%) responden yang memiliki kategori disiplin kerja sedang, terdapat 2 (6,7%) responden memiliki produktivitas tinggi, terdapat 7 (23,3%) responden memiliki produktivitas sedang. Dan 6 (20%) responden memiliki produktivitas rendah. Sedangkan dari 11 (36,7%) responden yang memiliki kategori disiplin kerja rendah, terdapat 1 (3,3%) responden memiliki kategori produktivitas tinggi, dan terdapat 1 (3,3%) responden memiliki produktivitas sedang, serta ada 9 (30,3%) responden yang memiliki tingkat kategori produktivitas rendah.

D. Pembahasan

Suatu organisasi dapat mengembangkan dan meningkatkan kinerja dengan menciptakan kondisi-kondisi kerja yang menyenangkan, upah yang wajar, pengawasan yang bijaksana serta jenis-jenis hasil yang diberikan dalam jumlah yang memadai sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Davis dan Newstrom (1992) mengemukakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas suatu organisasi secara langsung maupun tidak langsung. Eratnya hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja dalam hal ini juga diperkuat oleh adanya beberapa penelitian sebelumnya yang mengungkap tentang kedua hal tersebut, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Eralina (2008) yang berjudul pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Riau 2006. Hasil analisis memperlihatkan, bila manajemen mampu mendorong terciptanya kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil *output* secara SPSS diketahui χ^2 hitung sebesar 15,436 dengan *p value* sebesar 0,04, dengan df 4 χ^2 tabel sebesar 9,487. Oleh karena χ^2 hitung (15,436) > χ^2 tabel (9,487) atau *p value* < 0,05 (α) maka hipotesis diterima, sehingga dapat dinyatakan ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan AJB Bumiputera 1912 Surakarta. Besarnya hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja sebesar 0,583.

Kedisiplinan dalam bekerja ini merupakan salah satu penentu bagi produktivitas kerja karyawan, yaitu apakah karyawan itu mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya ataukah tidak. Apabila karyawan mempunyai kedisiplinan yang tinggi maka karyawan tersebut mempunyai tanggung jawab dan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik sehingga diharapkan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi. Sebaliknya apabila karyawan memiliki kedisiplinan yang

rendah biasanya dapat dipastikan bahwa karyawan tersebut tidak mempunyai tanggung jawab dan tidak peduli dengan hasil pekerjaannya. Hal ini bisa terjadi karena karyawan menganggap pekerjaan tersebut bukan bagian penting dari kehidupan pribadinya sehingga produktivitas yang dihasilkan mempunyai kualitas yang rendah.

Ravianto (1986) mengungkapkan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, yang salah satunya adalah disiplin kerja karyawan. Sedangkan menurut Nugroho (2008) mengungkapkan bahwa terdapat 10 faktor kunci yang dapat mendorong produktivitas karyawan yang salah satunya adalah disiplin kerja karyawan. Selanjutnya, Rao (1986) mengatakan bahwa kedisiplinan suatu perusahaan tidak dapat dilepaskan dari produktivitas kerja setiap individu yang terlibat di dalamnya. Hal ini berarti bahwa kedisiplinan kerja karyawan akan mendukung tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan seperti produktivitas kerja yang meningkat.

Moekijat (1985) mengatakan bahwa dengan kedisiplinan karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan produksi perusahaan. Oleh karena itu kedisiplinan perlu dimiliki oleh setiap karyawan dan perlu ditegakkan oleh setiap organisasi atau perusahaan, agar hasil kerja karyawan semakin meningkat dan mencapai hasil kerja yang maksimal.

Dari hasil penelitian ini juga diketahui hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh nilai χ^2 hitung sebesar 10,745 dengan p value sebesar 0,03, dengan df 4. χ^2 tabel sebesar 9,487. Oleh karena $\chi^2_{hitung} (10,745) > \chi^2_{tabel} (9,487)$ atau $p\ value < 0,05 (\alpha)$ maka hipotesis diterima, sehingga dapat dinyatakan ada hubungan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja. Besarnya hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja sebesar 0,514.

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan AJB Bumiputera 1912 Surakarta. Namun terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Generalisasi hasil-hasil penelitian terbatas pada lokasi penelitian yang dilakukan di AJB Bumiputera 1912 Surakarta, sehingga generalisasi pada tempat lain hendaknya perlu dilakukan penelitian kembali.
2. Metode pengumpulan data yang berupa *self report*. Meski sah secara metode, namun evaluasi terhadap sikap dan perilaku oleh subjek sendiri tidak bisa lepas dari kemungkinan terjadinya bias subyektivitas. Distribusi skala yang sebagian besar mengandalkan pihak manajemen perusahaan berpeluang mendorong munculnya intervensi dan evaluasi *independen* dari atasan terhadap bawahan.
3. Tidak diketahuinya variasi yang mungkin terjadi akibat kontribusi variasi kepribadian subjek, loyalitas dan gaya kepemimpinan, karena analisis penelitian ini tidak melibatkan berbagai faktor tersebut.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Dari hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh nilai χ^2 hitung sebesar 10,745 dengan *p value* sebesar 0,030, dengan df 4 χ^2 tabel sebesar 9,487. Oleh karena $\chi^2_{hitung} (10,745) > \chi^2_{tabel} (9,487)$ atau *p value* < 0,05 (α) maka hipotesis diterima, sehingga dapat dinyatakan ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja. Besarnya hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja sebesar 0,583

2. Dari hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh nilai χ^2 hitung sebesar 15,436 dengan p value sebesar 0,004, dengan df 4 χ^2 tabel sebesar 9,487. Oleh karena $\chi^2_{hitung} (15,436) > \chi^2_{tabel} (9,487)$ atau p value < 0,05 (α) maka hipotesis diterima, sehingga dapat dinyatakan ada hubungan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja. Besarnya hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja sebesar 0,514.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, saran-saran yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

Bagi pimpinan perusahaan, berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh atau hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja, karena itu hendaknya pimpinan perusahaan memperhatikan kepuasan dan disiplin kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, K. 2009. Pengaruh Kepuasan kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat di RSUD Yogyakarta. *Jurnal Psikologi* Vol 5 No 1, Maret 2009
- Ahyari. 1983. *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Almigo, N. 2004. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Psikologi* Vol. 1 No1, Desember 2004.
- Amriyani, F. 2004. Iklim Organisasi yang Kondusif Meningkatkan Disiplin Kerja. *Indonesian Psychological Journal* Vol 19 No 2.
- Anoraga, P. 1995. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aridhiana, 1999. *Hubungan Antara Persepsi terhadap Mutu Interaksi Pimpinan Bawahan Dengan Disiplin kerja Pada Karyawan*. Skripsi. (Tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Aritonang. 2005. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta*. Jurnal Pendidikan Penabur - No.04/ Th.IV / Juli 2005
- As'ad, M. 1991. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Astuti, ED. 1997. Hubungan Antara Efikasi diri dalam menghadapi Strees Kerja dengan Komitmen Organisa., *Skripsi Sarjana*. (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi UMS.
- Asri, M. 2009. [Hubungan](#) antara Disiplin Kerja dengan Tingkat produktivitas Kerja Karyawan Bagian Administrasi Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan. *Jurnal Psikologi* Vol 11 No 1, Februari 2009
- Azwar, 1999. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Liberty
- _____ 2001. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Sigma Alpha
- Brigham, J.C. 1994. *Social Psychology*. Edisi 2. New York : Harper Collins Publisher
- Davis, K. dan J.W. Newstrom. 1992. *Perilaku dalam Organisasi* (terjemahan: Agus Dharma). Jakarta: Erlangga.
- Djarwanto, PS. *Mengenai Beberapa Uji Statistik Dalam penelitian*. 2001. Surakarta: Fakultas Ekonomi UNS
- Ermalina, 2008. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Riau. *Jurnal Psikologi* Vol 3 No 2, Maret 2008
- Farida. 2002. Hubungan Antara Tingkah Laku Asertif dengan Disiplin Kerja. *Skripsi Sarjana* (tidak diterbitkan). Surakarta : Fakultas Psikologi UMS.
- Gerungan, W. A. 1988. *Psikologi Sosial*. Bandung: Eresco.
- Gibson I. 1993. *Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur Proses* (terjemahan Djoerban Wahid). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hadi, S. 1987. *Metodologi Research Jilid II*. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM.
- _____ 2000. *Metodologi Research Jilid IV*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi: UGM.
- Harjanto, L. 1997. *Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Sikap Kompetitif Superior*. Skripsi Sarjana (tidak diterbitkan), Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.

- Hurlock, E. B. 1993. *Perkembangan Anak Jilid 2 Edisi 6. Diterjemahkan oleh Med Meitasari Tjandrasa. Jakarta: Erlangga*
- Jiewell, L.N. dan Siegall. M 1998. *Psikologi Industri Organisasi Modern Edisi 2* (terjemahan Pudjaatmaka & Meitasari). Jakarta: Arcan.
- Luhur, R. 2008. Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja. Skripsi (tidak diterbitkan). Surakarta: UMS
- Mangkunegara, A.A.A.P. 1993. *Psikologi Perusahaan*. Bandung: Tri Genda Karya.
- Manullang. 1974. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Gunung Agung.
- Manullang. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 1985. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pioner Jaya.
- Muhaimin. 2004. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shaving Computer Bagian Produksi Pada PT Primarindo Asia Infrastruktur Tbk Di Bandung. *Jurnal Psikologi* Vol 1 No 1, Desember 2004
- Naibaho, T. 2008. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Casa Woodworking Industry Medan. *Indonesian Psychological Journal* Vol 14 No 1, Desember 2008
- Nugroho, S. 2008. Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Finishing Pengrajin Mebel CV Permata Tujuh Wonogiri. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol 1 No 1, Januari 2008
- Pekerti, A. 1986. *Produksi Nasional Butuh Perpanjangan Tekad*. Prisma (November No.11). LP3ES.
- Purnomo, H. 2003. *Pengantar Teknik Industri*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rachmayani. 2007. Pengaruh Ketidaksamaan, Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Pengunduran Diri Pekerja. *Jurnal Bisnis dan manajemen* Vol.7, No 1, 121-134.
- Ravianto. 1986. *Produktivitas dan Manajemen. Seri: IV*. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Samsudin, S. 2005. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung : Aneka Cipta.
- Saydam, G. 2000. *Manajemen Suber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta : Djambatan.

- Siagian, S. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Simanjuntak, P. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Soeprihanto, J. 2000. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Sukanto dan Andreas. 1982. *Ekonomi Lingkungan Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Sinar Baru.
- Sunyoto, A. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Suryabrata, S. 2003. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Pustaka.
- Timpe, D. 1989. *Kinerja* (Terjemahan: FX. Budiyanto). Jakarta: Erlangga
- Tjiptono, F. 2001. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wicaksono, D. 2009. Jurnal Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas (PT). Mayangsari Berlian Motor Jember. *Jurnal Bisnis dan manajemen* Vol.6, No 1, 90-93.
- Widodo. 1974. *Pengukuran Kerja*. Yogyakarta: Balai Pembinaan Administrasi Universitas Gadjah Mada.
- Wijayanti, L. 2008. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Kinerja. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surakarta: UMS
- Winardi, B. 1964. *Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. Jakarta: PT. Pustaka Binama Pressindo
- Yaumil, A. 1998. *Pentingnya Kedisiplinan Karyawan*. Jakarta: Yayasan Bina Psikologi

