

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA DAN
DISIPLIN KARYAWAN PADA PT ASTRA INTERNATIONAL
TBK-TSO CABANG MEDAN AMPLAS**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

WULAN DARI

NPM : 1305160231

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

Wulan Dari, NPM 1305160231, Analisis Faktor-Faktor Kepuasan Kerja dan Disiplin Karyawan Pada PT Astra International Tbk-Tso Cabang Medan Amplas. Skripsi 2017. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor dominan yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Astra International Tbk-TSO cabang Medan Amplas, mengetahui dan menganalisis faktor-faktor dominan yang mampu mempengaruhi disiplin karyawan pada PT Astra International Tbk-TSO cabang Medan Amplas.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menggunakan teknik sampling *simple random sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 orang karyawan tetap pada PT Astra International Tbk-TSO cabang Medan Amplas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat terbentuk 3 faktor utama yang menjadi faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Adapun faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain : faktor hubungan antar pegawai, faktor pekerjaan itu sendiri dan faktor kondisi kerja/lingkungan kerja. Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan bahwa dari berbagai faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan dapat terbentuk 4 faktor utama yang menjadi faktor dominan yang mempengaruhi disiplin karyawan yaitu faktor sanksi hukuman, faktor gabungan antara faktor sanksi hukuman dengan faktor ketegasan, faktor ketegasan dan faktor ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja dan Disiplin Karyawan

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberi rahmat dan hidayah sehingga penulis dapat mencari ide, mengajukan, menyusun, hingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor Kepuasan Kerja dan Disiplin Karyawan pada PT.Astra International, TBK-TSO cabang Medan Amplas”. Shalawat beriringkan salam penulis ucapkan kepada nabi Muhammad SAW yang syafaatnya kita harapkan di kemudian hari kelak, Aamiin.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis mengucapkan terima kasih dalam penyelesaian skripsi ini kepada pihak yang telah banyak membantu, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu, oleh sebab itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua tercinta bapak Ngadiran dan Ibu Sinem, tidak henti-hentinya memberikan dukungan, semangat serta nasehat kepada penulis sehingga penulis bisa termotivasi untuk mencapai segala cita-cita.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE, MM, M.Si, selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan 3 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku dosen pembimbing akademik saya.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Hazmanan Khair Pasaribu, SE, MBA selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, sabar membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
9. Seluruh Staff Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selama ini telah memberikan ilmu kepada penulis dalam menuntut ilmu serta seluruh Staff biro jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selama ini telah memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi.
10. Bapak Bagus Priyowardono selaku *Sales Supervisor*, bapak Kristanto Yuwono selaku ka.Regional Parts Depo, bapak Nurrahman Adi Saputra selaku *Service Head General Repair* dan bapak Ahmad Wirajaya selaku *Service Head Body*

and Paint serta seluruh karyawan PT.Astra International, TBK-TSO cabang Medan Amplas yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.

11. Keluarga terbaik terutama kak Winarti S.Pd,M.Pd, almarhum kakek Poniren dan nenek Rabiah yang sudah memberikan dukungan dan doa dalam penyelesaian skripsi.
12. Kepada seluruh teman-teman kelas D Manajemen Pagi terutama Icha, Sastri, Lila, Wulan Ardiani yang selalu menyatukan semangatnya sehingga kita konsisten untuk selalu semangat mengerjakan skripsi.
13. Kakak senior M.Irfan Nasution, SE,M.M, Nadya Sayra, SE dan Ahmad Fuad, SE yang telah memberikan banyak bantuan dan dukungan.
14. Teman satu bimbingan skripsi Amanda Yuannisa yang telah memberikan bantuan dalam pengerjaan skripsi.
15. Teman-teman seperjuangan di PK IMM FEKON UMSU yaitu Putrama, Veri, Ramadhan, Rizal, Andi, Sapta, Nanda, Rida, Izza, Belinda, Wirda dan Ina.
16. Teman-teman seperjuangan di Unit Kegiatan Mahasiswa Lembaga Pers Mahasiswa Teropong UMSU yaitu Mikrayana, Naomi, Erna dan Ayu.

Penulis mengharapkan saran dan kritik dari berbagai pihak untuk kesempurnaan skripsi ini dimasa yang akan datang dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Medan, April 2017

Penulis

Wulan Dari
1305160231

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Uraian Teoritis.....	11
1. Kepuasan Kerja	11
a. Pengertian Kepuasan Kerja	11
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	12
c. Teori Kepuasan Kerja	14
d. Indikator Kepuasan Kerja.....	18
2. Disiplin Karyawan	21
a. Pengertian Disiplin Karyawan.....	21
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Karyawan	22
c. Bentuk-Bentuk Disiplin Karyawan.....	26
d. Indikator Disiplin Karyawan	27
B. Kerangka Pemikiran.....	29

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	32
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Karyawan.....	36
BAB III METODELOGI PENELITIAN	40
A. Pendekatan Penelitian.....	40
B. Definisi Operasional	40
C. Tempat dan Waktu Penelitian	46
D. Populasi dan Sampel.....	47
E. Teknik Pengumpulan Data.....	49
F. Teknik Analisis Data	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
A. Hasil Penelitian	63
1. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	63
a. Identitas Responden	63
2. Analisis Variabel Penelitian	67
a. Variabel Kepuasan Kerja	67
b. Variabel Disiplin Karyawan	73
B. Pembahasan	79
1. Kepuasan Kerja	79
2. Disiplin Karyawan.....	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	106
A. Kesimpulan.....	106
B. Saran.....	107

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1	: Faktor Kepuasan Kerja Karyawan.....	41
Tabel III-2	: Indikator Kondisi Kerja/Lingkungan Kerja	42
Tabel III-3	: Indikator Hubungan Antar Pegawai.....	42
Tabel III-4	: Indikator Pekerjaan Itu Sendiri.....	43
Tabel III-5	: Faktor Disiplin Kerja	43
Tabel III-6	: Indikator Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan.....	44
Tabel III-7	: Indikator Sanksi Hukuman.....	45
Tabel III-8	: Indikator Ketegasan	46
Tabel III-9	: Jadwal Penelitian	47
Tabel III-10	: Jumlah Sampel.....	48
Tabel III-11	: Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	50
Tabel III-12	: Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Karyawan	51
Tabel III-13	: Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	52
Tabel III-14	: Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Karyawan.....	53
Tabel IV-1	: Skala Likert	63
Tabel IV-2	: Jenis Kelamin Responden	64
Tabel IV-3	: Usia Responden.....	65
Tabel IV-4	: Masa Kerja	66
Tabel IV-5	: Unit Kerja.....	67
Tabel IV-6	: Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja	68
Tabel IV-7	: Skor Angket untuk Variabel Disiplin Karyawan.....	74
Tabel IV-8	: KMO dan <i>Bartlett's Test</i> Kepuasan Kerja	80
Tabel IV-9	: Anti <i>Image</i> Kepuasan Kerja	81

Tabel IV-10: Communalities Kepuasan Kerja	82
Tabel IV-11: Total <i>Variance Explained</i> Kepuasan Kerja.....	83
Tabel IV-12: <i>Component Mantrix</i> Kepuasan Kerja	86
Tabel IV-13: <i>Rotated Component Matrix</i> Kepuasan Kerja	87
Tabel IV-14: Hasil Pengelompokkan Variabel ke Dalam Faktor	88
Tabel IV-15: KMO dan <i>Bartlett's Test</i> Disiplin Karyawan.....	92
Tabel IV-16: Anti <i>Image</i> Disiplin Karyawan.....	93
Tabel IV-17: Communalities Disiplin Karyawan	94
Tabel IV-18: Total <i>Variance Explained</i> Disiplin Karyawan	96
Tabel IV-19: <i>Component Matrix</i> Disiplin Karyawan	99
Tabel IV-20: <i>Rotated Component Matrix</i> Disiplin Karyawan	100
Tabel IV-21: Hasil Pengelompokkan Variabel ke Dalam Faktor	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 : Kerangka Berpikir Kepuasan Kerja.....	39
Gambar II-2 : Kerangka Berpikir Disiplin Karyawan	39
Gambar IV-1 : <i>Scree Plot</i> Kepuasan Kerja.....	85
Gambar IV-2 : <i>Scree Plot</i> Disiplin Karyawan	98

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejalan dengan perkembangan dunia usaha yang semakin global, pengelolaan suatu perusahaan harus dilakukan secara professional serta produktif, sehingga perusahaan tetap dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan terus berkembang seiring dengan perkembangan teknologi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan kebutuhan pokok yang harus dipenuhi oleh setiap perusahaan baik perusahaan daerah, nasional maupun internasional. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas tidak akan mampu perusahaan tersebut menghasilkan *out put* serta mencapai target perusahaan yang telah direncanakan dari kurun waktu tertentu.

Secara terus menerus dapat bersaing di dunia usaha, perusahaan harus selalu dapat melakukan pembinaan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, oleh karenanya pembinaan sumber daya manusia harus dilakukan secara berkelanjutan. Kepuasan kerja karyawan sangatlah penting harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan agar ketika karyawan sudah merasakan senang dan puas dalam bekerja karyawan tersebut akan menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik sehingga mampu mencapai target-target perusahaan. Pembinaan sumber daya manusia salah satu variabelnya adalah kepuasan kerja dan disiplin kerja. Kepuasan kerja umumnya berfungsi sebagai variabel antara yang akan mendukung atau menghambat kinerja pegawai. Pegawai yang puas

dalam pekerjaannya tentu saja akan dapat melakukan pekerjaannya dengan disiplin, (Sinambela,2016, hal.9)

Pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya, karena tidak sederhana banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang.

Kepuasan kerja karyawan merupakan sikap seseorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dirasakan setelah karyawan membandingkan antara apa yang diharapkan dengan perolehan dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kepuasan kerjanya (Sopiah, 2008, hal.171). Adanya kepuasan kerja yang tinggi akan menjadikan karyawan memberikan kinerja yang maksimal kepada perusahaan, ketika karyawan memperoleh kepuasan kerja, karyawan akan berupaya untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan baik sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Jika perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan. Keuntungan tersebut adalah penyelesaian pekerjaan yang lebih cepat, berkurangnya resiko kerugian, minimalisasi kemangkiran dan pengunduran diri karyawan.

Sebaliknya, apabila para karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja maka konsekuensinya yang harus dihadapi perusahaan adalah kemangkiran,

keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengunduran diri lebih awal. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif didalam lingkungan kerja atau perusahaan.

Pentingnya kepuasan kerja karyawan itu jelas, para manajer seharusnya peduli akan tingkat kepuasan kerja dalam organisasi. Ada banyak alasan mengapa kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan, berikut beberapa alasan tentang kepuasan kerja penting di terapkan oleh perusahaan. Menurut Robbins pada penelitian terdahulu Kurniawati (2008) menyatakan beberapa alasan kepuasan kerja bagi seseorang karyawan itu penting karena :

1. Ada bukti yang jelas bahwa karyawan yang tidak terpuaskan lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar mengundurkan diri.
2. Telah diperagakan bahwa karyawan yang terpuaskan mempunyai kesehatan yang lebih baik dan usia yang lebih panjang.
3. Kepuasan pada pekerjaan dibawa ke kehidupan karyawan di luar pekerjaan.

Menurut Rivai dkk (2009, hal.623) kepuasan kerja adalah bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya. Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja, yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokus karyawan atau perusahaan, yaitu manusia berhak diberlakukan dengan adil dan hormat, pandangan ini menurut perspektif kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan perluasan refleksi perlakuan yang baik. Penting juga memperhatikan indikator emosional atau kesehatan psikologis dan perspektif kemanfaatan, bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang

mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja antara unit-unit organisasi dapat mendiagnosis potensi persoalan.

Menurut Buhler dalam Rivai (2009, hal. 623) menekankan pendapatnya bahwa upaya organisasi berkelanjutan harus ditempatkan pada kepuasan kerja dan pengaruh ekonomis terhadap perusahaan. Perusahaan yang percaya bahwa karyawan dapat dengan mudah diganti dan tidak berinvestasi di bidang karyawan maka akan menghadapi bahaya. Biasanya berakibat tingginya tingkat *turn over*, diiringi dengan membengkaknya biaya pelatihan, gaji akan memunculkan perilaku yang sama dikalangan karyawan, yaitu mudah berganti-berganti perusahaan dan dengan demikian kurang loyal.

Salah satu model teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu teori yang dikemukakan oleh Lawler dalam Rivai (2009, hal.622) yang dikenal dengan *Equity Model Theory* atau teori kesetaraan. Intinya teori ini menjelaskan kepuasan dan ketidakpuasan dengan pembayaran. Perbedaan antara jumlah yang diterima dengan jumlah yang dipersepsikan oleh karyawan lain merupakan penyebab utama terjadinya ketidakpuasan, untuk itu pada dasarnya ada tiga tingkatan karyawan, yaitu :

1. Memenuhi kebutuhan dasar karyawan
2. Memenuhi harapan karyawan sedemikian rupa, sehingga kemungkinan tidak mau pindah kerja ke tempat lain
3. Memenuhi keinginan karyawan dengan mendapat lebih dari apa yang diharapkan.

Berdasarkan penelitian terdahulu Miftah (2013) membuktikan bahwa kepuasan kerja sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan karena kepuasan kerja

dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu “faktor intern maupun faktor ekstern. Faktor intern merupakan faktor yang berasal dari manajemen dalam diri perusahaan itu sendiri seperti kompensasi yang diberikan kepada karyawan, pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, hubungan antar karyawan dan hubungan antara karyawan dengan pimpinan”.

Selain kepuasan kerja yang harus diperhatikan dan secara berkelanjutan tetap harus dilakukan pembinaan pada sumber daya manusia oleh perusahaan, disiplin kerja karyawan juga merupakan pembinaan sumber daya manusia yang sama halnya penting diperhatikan oleh perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Persaingan dibidang ketenagakerjaan semakin hari semakin ketat. Fenomena menarik tampak pada setiap lowongan kerja yang ada baik instansi pemerintah maupun perusahaan swasta selalu dipenuhi oleh pencari kerja, tetapi ironisnya setelah mendapatkan tempat bekerja, masih ada karyawan yang belum mempunyai kesadaran untuk berdisiplin dalam menjalankan tugasnya sehari-hari dan tidak dapat dipungkiri bahwa untuk menjadi karyawan yang berdisiplin tinggi banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik memang merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Terkadang kekurangtahuan karyawan tentang peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner.

Sikap disiplin perlu dimiliki oleh setiap pegawai karena dengan begitu mereka akan menjadi pegawai yang bertanggungjawab. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat, disiplin dalam bekerja dan berkeinginan.

Menurut Simamora dalam Sinambela (2016, hal.339) tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntutan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Ketika suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai dengan tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Sebagai contoh, apabila seorang karyawan terlambat sekali bekerja dampaknya terhadap organisasi mungkin minimal. Akan tetapi, apabila secara konsisten terlambat bekerja adalah masalah yang lain karena terjadi perubahan persoalan menjadi serius mengingat akan berpengaruh signifikan pada produktivitas dan moral karyawan lainnya.

Berdasarkan penelitian terdahulu Audia (2012) menyatakan bahwa “Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

Secara khusus, kendala dan permasalahan kepuasan kerja karyawan yang ada pada PT Astra International Tbk-TSO cabang Medan Amplas terlihat dari hasil prariset atau penelitian pendahuluan yang telah penulis lakukan yaitu adanya ketidakpuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang diakibatkan oleh kondisi perusahaan dan faktor-faktor lainnya, kurang akrabnya hubungan komunikasi antar karyawan, kurangnya kepedulian karyawan terhadap hasil yang dicapainya dalam bekerja.

Masalah yang terjadi tentang disiplin karyawan berdasarkan survei awal yang dilakukan penulis ada beberapa masalah yang diperoleh dari sumber informasi di perusahaan dan pengamatan peneliti yaitu dengan melihat masih adanya karyawan yang melakukan kegiatan lain saat jam kerja sehingga pekerjaannya belum maksimal, ketika jam kerja berlangsung tetapi masih terdapat karyawan yang menunda-nunda pekerjaan, mereka tidak langsung menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dan datang ke tempat kerja tidak tepat waktu masih ada karyawan yang datang terlambat serta tidak disiplinnya karyawan mamatuhi *Standard Operational Procedure* yang telah ditetapkan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Hal tersebut menyebabkan tertundanya pekerjaan dan berdampak buruk bagi perusahaan.

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji **“Analisis faktor-faktor kepuasan kerja dan disiplin karyawan pada PT Astra International Tbk-TSO cabang Medan Amplas”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan wawancara pendahuluan yang sudah penulis lakukan dapat diidentifikasi bahwa terdapat berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan disiplin karyawan. Adapun permasalahan yang mempengaruhi kepuasan kerja dan disiplin karyawan, antara lain:

1. Fasilitas yang disediakan perusahaan untuk menunjang optimalisasi kinerja karyawan kurang memadai.
2. Hubungan antarkaryawan yang kurang baik.
3. Kurangnya tingkat kemampuan karyawan dalam memahami kinerja yang mereka lakukan.
4. Sifat pimpinan yang kurang memperhatikan pengawasan terhadap karyawan.
5. Sifat pimpinan yang kurang tegas dalam memberikan hukuman kepada para karyawan yang melakukan indisipliner.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan mengingat luasnya permasalahan serta banyaknya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan disiplin karyawan. Penulis hanya membatasi tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor kondisi kerja/lingkungan kerja, faktor hubungan antar pegawai dan faktor pekerjaan itu sendiri. Tentang disiplin karyawan penulis juga membatasi tiga faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan yaitu faktor ada tidaknya pengawasan, faktor sanksi hukuman dan faktor ketegasan. Dalam

penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan tetap yang bekerja pada PT Astra International Tbk-TSO cabang Medan Amplas.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang ada, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai arah bagi peneliti untuk memahami data apa yang perlu dikumpulkan dan dianalisis. Rumusan masalah penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Apa saja faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Astra International Tbk-TSO cabang Medan Amplas?
2. Apa saja faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan pada PT Astra International Tbk-TSO cabang Medan Amplas?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah sebelumnya, maka tujuan penulis mengadakan penelitian ini adalah untuk :

- a. Mengetahui dan menganalisis faktor-faktor dominan yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Astra International Tbk-TSO cabang Medan Amplas.
- b. Mengetahui dan menganalisis faktor-faktor dominan yang mampu mempengaruhi disiplin karyawan pada PT Astra International Tbk-TSO cabang Medan Amplas.

2. Manfaat Penelitian

Setelah tujuan penelitian tercapai, maka penelitian ini memiliki beberapa manfaat, antara lain :

a) Bagi penulis

Menambah pengetahuan penulis dalam bidang sumber daya manusia menjadi luas, khususnya dibidang kepuasan kerja dan disiplin karyawan.

b) Bagi perusahaan

Manfaat dapat diambil oleh PT Astra International Tbk-TSO cabang Medan Amplas sebagai bahan informasi berguna dari penelitian ini untuk membangun sistem dan kebijakan-kebijakan yang akan meningkatkan kepuasan kerja serta disiplin karyawan yang lebih baik dimasa mendatang.

c) Bagi ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan disiplin karyawan.

d) Bagi penelitian yang akan datang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi ilmiah bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang sejenis terutama yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan disiplin karyawan .

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sopiah (2013, hal.14) memaparkan beberapa pengertian kepuasan kerja yaitu kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas.

Sedangkan menurut Sinambela (2016, hal.301) “Kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seseorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan.” Kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan. Artinya, pekerja yakin bahwa pekerjaannya menarik, merangsang, membosankan atau menuntut. Aspek perilaku pekerjaan adalah kecenderungan perilaku pekerja atas pekerjaannya yang ditunjukkan lewat pekerjaan yang dilakukan, terus bertahan diposisinya atau bekerja secara teratur dan disiplin.

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2016, hal.302) bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.”

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri. Apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi.

b. Faktor -Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan berikut ini pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja :

Menurut Herzberg dalam penelitian terdahulu Junita (2012, hal.16) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (*Motivation Factor*). *Motivation Factor* berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Berhubungan dengan *job content* atau disebut juga aspek intrinsik dari pekerjaan. Faktor-faktor yang termasuk didalamnya adalah:

- a) *Achievement* (keberhasilan menyelesaikan tugas)
- b) *Recognition* (penghargaan)
- c) *Work it self* (pekerjaan itu sendiri)
- d) *Responsibility* (tanggung jawab)
- e) *Possibility of growth* (peluang untuk berkembang)
- f) *Advancement* (kesempatan untuk maju)

Sedangkan menurut Gilmer dalam Sinambela (2016, hal.308), terdapat 10 faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

- a) Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- b) Kemampuan kerja, faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama kerja.
- c) Gaji, lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d) Perusahaan dan manajemen, perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, serta faktor ini yang menentukan kepuasan kerja pegawai.
- e) Pengawasan (Supervisi), bagi pegawai *supervisor* dianggap sebagai *figur* ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.
- f) Faktor intrinsik dari pekerjaan, atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya, serta kebanggaan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- g) Kondisi kerja, termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
- h) Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan, tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam pekerjaan.

- i) Komunikasi, komunikasi yang lancar antar pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini, adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan.
- j) Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Berbeda menurut E.Burt dalam Sinambela (2016, hal.309) mengemukakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

- a) Faktor hubungan antar pegawai, antara lain hubungan antara manajer dengan pegawai; faktor fisik dan kondisi kerja; hubungan sosial diantara pegawai; sugesti dari teman sekerja; emosi dan situasi kerja.
- b) Faktor individu, yaitu yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja dan jenis kelamin.
- c) Faktor luar (eksternal), yang berhubungan dengan keadaan keluarga pegawai, rekreasi, pendidikan (*training up grading*).

c. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Banyak teori yang membahas kepuasan kerja dalam berbagai kepustakaan sebagai berikut :

1. Teori Nilai (*Value Theory*)

Menurut Sinambela (2016, hal.304) teori ini lebih menekankan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor, yaitu dengan cara efektif dalam memuaskan pekerja dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya. Kelemahan teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan orang juga ditentukan oleh *individual differences*. Selain itu, tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan.

2. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person*, *equity in equity*. Wexley dan Yukl dalam Sinambela (2016, hal.305) mengemukakan bahwa :

- a. *“Input is anything of value that an employee perceives that he contributed to his job”*, (input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja). Misalnya, pendidikan, pengalaman, keahlian dan usaha.
- b. *Outcome is anything of value the employee perceives he obtains from the job.* (*outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai). Misalnya, upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali dan lain-lain.
- c. *Comparison person may be someone in the same organization, someone in a different organization, or even the person himself in a previous job.* (*Comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya).

Menurut teori ini, puas atau tidaknya pegawai merupakan hasil dari perbandingan yang mereka lakukan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain. Jadi, apabila perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut akan merasa puas. Sebaliknya, apabila tidak seimbang maka dapat menyebabkan ketidakpuasan.

3. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Proter, intinya berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh pegawai. Locke dalam Sinambela (2016, hal.305) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan maka mereka akan puas. Sebaliknya, apabila yang diperoleh pegawai justru lebih rendah dari pada yang diharapkan maka akan menyebabkan ketidakpuasan.

4. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut Sinambela (2016, hal.306) kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai, Pegawai akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi maka semakin puas pula mereka.

5. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut Sinambela (2016, hal.306) kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan saja, melainkan juga bergantung pada pendapat

kelompok oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok rujukan. Kelompok rujukan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, para pegawai akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok rujukan.

6. Teori Dua Faktor

Teori ini dikembangkan oleh Herzberg dalam Sinambela (2016, hal. 306), ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai acuannya. Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada persepsi kelompok pekerja tentang kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja melalui dimensi yang terpisah sebagaimana dikemukakan oleh Herzberg.

Oleh sebab itu, pegawai dalam pekerjaannya dapat masuk kedalam berbagai kombinasi hasil yang positif yang akan membayangi kepuasan kerja yang tinggi atau ketidakpuasan yang rendah. “Kepuasan kerja seseorang berhubungan timbal balik dengan kepuasan hidup”, (Sinambela 2016, hal.306) . Kepuasan hidup diperoleh dari faktor kerja maupun dari faktor non kerja. Misalnya penghargaan yang diperoleh dan kepuasan keluarga. Kedua kepuasan tersebut akan berkontribusi pada kepuasan hidup, yang akan mempengaruhi kesehatan fisik, kesehatan rohani, dan lain-lain.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Banyak indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2013, hal. 126) diukur dengan beberapa hal, yaitu :

1. Kerja

Sumber kepuasan kerja dan sebagian dari unsur yang memuaskan dan paling penting yang diungkapkan oleh banyak peneliti adalah pekerjaan yang memberi status. Lebih lanjut, pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya serta menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja.

2. Pengawasan

Kemampuan pengawasan oleh atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku pada pegawai dapat menumbuhkan kepuasan kerja bagi mereka. Demikian pula iklim partisipatif yang diciptakan oleh atasan dapat memberikan pengaruh yang substansial terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. Upah

Dengan upah yang diterima, orang dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya, orang dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai kontribusi seseorang di organisasi tempat kerjanya. Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan pengharapannya. Apabila sistem upah diberlakukan secara adil dan didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan.

Kemungkinan besar akan diperoleh kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan banyak orang yang bersedia menerima upah yang lebih kecil untuk bekerja pada lokasi sesuai, misalnya dekat dengan tempat tinggalnya.

4. Promosi

Kesempatan promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi menggunakan berbagai cara dan memiliki penghargaan yang beragam, misalnya promosi berdasarkan tingkat senioritas, dedikasi, pertimbangan kinerja dan lain-lain. Kebijakan promosi yang adil dan transparan terhadap semua pegawai dapat memberikan dampak kepada mereka yang memperoleh kesempatan dipromosikan, seperti perasaan senang, bahagia dan memperoleh kepuasan atas kerjanya.

5. Rekan Kerja (*Co-Worker*)

Dukungan rekan kerja atau kelompok kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai karena pegawai merasa diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya. Sifat kelompok kerja akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Bersama dengan rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat menjadi sumber kepuasan bagi pegawai secara individu.

Sedangkan menurut Rivai (2009, hal.623) indikator-indikator untuk mengukur kepuasan kerja yaitu :

1. Isi pekerjaan

Penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.

2. Supervisi/supervisor

Seorang supervisor memiliki pekerjaan yang tidak mudah. Ia harus mengawasi sekaligus membimbing orang-orang yang berada di bawahnya agar mampu bekerja sesuai dengan standar yang diatur perusahaan.

3. Organisasi dan manajemen

Organisasi dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

4. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

5. Gaji

Gaji merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

6. Rekan kerja

Rekan kerja yang mendukung, orang-orang mendapatkan lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat, tetapi perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

7. Kondisi pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

2. Disiplin Karyawan

a. Pengertian Disiplin Karyawan

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti kebijakan yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Handoko dalam Sinambela (2016, hal.334) “ Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi”.

Menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Sinambela (2016, hal.334) “ Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah,” sedangkan menurut Davis dalam Sinambela (2016, hal.334) “ Disiplin penerapan pengelolaan untuk mempertahankan dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya, disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja. Proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai. Apabila

permasalahan kinerja tidak diperbaiki, manajer juga terlibat dalam mengidentifikasi, mengkomunikasikan dan menerapkan konsekuensinya.

b. Faktor faktor yang Mempengaruhi Disiplin Karyawan

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2009, hal 94-98), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku. Bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia merasa kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain diluar. Sehingga menyebabkan ia sering mangkir dan sering minta izin keluar.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka ada perlu keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang sama.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan demikian akan selalu dihargai oleh karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif yang mendukung tegaknya disiplin kerja seperti saling menghormati bila ketemu lingkungan pekerjaan., melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut dan memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja dengan menginformasikan kemana dan urusan apa walaupun kepada bawahan sekalipun.

Sedangkan menurut Hasibuan (2011, hal.194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, para bawahan juga akan baik .

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/ pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan

semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pula oleh setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan mengawasi langsung aktivitas karyawan. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan juga memberikan arahan bagi bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas,

bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

c. Bentuk-Bentuk Disiplin Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2016, hal.336-337) bentuk-bentuk disiplin kerja ada dua yaitu :

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin. Cara preventif dimaksudkan untuk pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi. Pimpinan organisasi bertanggungjawab untuk membangun iklim organisasi yang mengarah pada penerapan disiplin yang preventif. Disisi lain, para pegawai juga wajib mengetahui, memahami dan melaksanakan semua pedoman, peraturan bahkan Standar Operasi Prosedur (SOP) yang ditetapkan dalam oorganisasi.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

Sedangkan Menurut Rivai dalam Sinambela (2016, hal.337) bentuk-bentuk disiplin kerja ada empat yaitu :

1. Disiplin retributif
Berusaha menghukum orang yang berbuat salah
2. Disiplin korektif
Berusaha membantu pegawai mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu
Berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner
4. Perspektif utilitarian
Memiliki fokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

d. Indikator Disiplin Karyawan

Menurut Agustini (2011, hal.73) indikator disiplin kerja adalah :

1. Tingkat kehadiran

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

2. Tata cara kerja

Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3. Kataatan pada atasan

Mangikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran dalam bekerja

Sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

5. Tanggungjawab

Kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya.

Sedangkan menurut Singodimejo dalam sutrisno (2011, hal.94) indikator-indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap aturan perusahaan

Peraturan dasar dengan cara berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan. Tugas dan tanggungjawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lainnya.

4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Aturan apa boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan .

B. Kerangka Pemikiran

Optimalisasi tanggungjawab perusahaan dalam menghadapi tuntutan perkembangan zaman mendorong perusahaan untuk mempertimbangkan secara matang kualitas sumber daya manusia. Ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, maka perlu adanya keterlibatan pegawai/karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. PT Astra International Tbk-TSO cabang Medan Amplas merupakan perusahaan yang bersaing dibidang otomotif, mulai dari jasa penjualan mobil, servis mobil, dan penjualan *spare part* mobil. Dalam menghadapi persaingan dan menjaga eksistensinya, PT Astra International Tbk-TSO cabang Medan Amplas harus mempunyai strategi yang tepat agar dapat diterima konsumen dan dijadikan salah satu *dealer, service centre*, dan pusat suku cadang pilihan konsumen.

Untuk mencapai tujuan tersebut, PT Astra International Tbk-TSO cabang Medan Amplas tentunya mempunyai sumber daya manusia yang harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang bekerja tidak merasakan ketenangan, kurang dihargai dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis

karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas kepuasan kerja merupakan unsur penting yang tidak dapat diabaikan oleh setiap perusahaan. Pada kenyataannya kepuasan kerja sering kali kurang mendapat perhatian oleh setiap perusahaan. Salah satunya adalah PT Astra International Tbk-TSO cabang Medan Amplas yang menjadi tempat penelitian. Perusahaan tersebut memiliki visi dan misi, salah satu misi PT Astra International Tbk-TSO cabang Medan Amplas adalah menciptakan lingkungan kerja terbaik. Oleh karena itu, untuk mewujudkan misi tersebut maka diperlukan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Selain kepuasan kerja, disiplin karyawan merupakan salah satu faktor yang juga turut menjadi hal yang penting diperhatikan oleh perusahaan guna mendapatkan hasil kerja yang optimal. Disiplin karyawan merupakan wujud ketaatan karyawan terhadap peraturan yang ada di PT Astra International Tbk-TSO cabang Medan Amplas diwujudkan salah satunya dengan disiplin waktu hadir dalam jam kerja. Kemudian disiplin hasil, yaitu melaksanakan tugas sesuai dengan beban dan tanggungjawab karyawan. Karyawan yang tidak memenuhi disiplin yang baik akan mendapatkan sanksi sesuai dengan tindakan indiscipliner yang dilakukan karyawan, mulai dengan teguran secara lisan, peringatan tertulis sampai dengan pemberhentian. Penerapan disiplin akan membuat seluruh yang terlibat dalam organisasi mampu berjalan sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan. Oleh karena itu PT Astra International Tbk-TSO cabang Medan Amplas harus menerapkan disiplin kepada seluruh karyawan karena disiplin karyawan akan mampu menumbuhkan rasa puas karyawan dalam bekerja.

Kerangka pemikiran yang dikembangkan dalam penelitian ini disusun berdasarkan pemikiran mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan disiplin karyawan. Sebelum melakukan penelitian tentang Analisis Faktor-Faktor Kepuasan Kerja dan Disiplin Karyawan pada PT Astra International Tbk-TSO cabang Medan Amplas, penulis akan memperhatikan dan menganalisis beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan topik mengenai kepuasan kerja dan disiplin karyawan sebagai acuan pembanding bagi penulis skripsi ini.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Erry (2012) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai se Kecamatan Karangnom kabupaten Klaten dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Disimpulkan dalam hasil penelitiannya bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh GDE (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan disiplin kerja. Ini membuktikan bahwa semakin dosen merasa puas terhadap pekerjaannya maka mereka akan lebih disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

Penelitian Maryadi (2012), menemukan hasil terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap disiplin kerja. Tenaga guru yang merasa puas akan memiliki sikap positif dengan pekerjaannya, sehingga dapat memacu kinerjanya dan otomatis juga disiplin kerjanya akan baik.

Audia (2012) melakukan penelitian terkait dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil temuan menunjukkan pegawai dinas tata ruang dan tata

bangunan kota Medan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Rata-rata responden merasa puas atas dimensi lingkungan kerja, pekerjaan itu sendiri dan rekan kerja.

Penelitian mengenai Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan juga dilakukan oleh Pita (2007) hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini berarti bahwa apabila karakteristik pekerjaan meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Devita (2015) melakukan penelitian terkait disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, pengawasan dan pemberian sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Miftahul (2013) terkait disiplin kerja. Kesimpulan dari penelitian tersebut dinyatakan bahwa mempunyai pengaruh yang signifikan antara keteladanan dan ketegasan pemimpin terhadap kedisiplinan .

Dari uraian tersebut tentang perbandingan penelitian terdahulu, penulis membuat suatu penentuan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan disiplin karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

a. Kondisi Kerja/ Lingkungan Kerja

Menurut Vischer (2011) dalam *international journal of enterprise computing bussiness system* lingkungan kerja adalah sekumpulan lingkungan

kerja pada suatu tempat berdampak pada semangat pegawai, serta produktivitas baik secara positif maupun negatif.

Nitisemito (2009, hal.39) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Robbins berdasarkan penelitian terdahulu Venmylia (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kondisi ruangan kerja

Kondisi ruangan kerja yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja, serta keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan dan kebersihan.

2. Fasilitas dan alat bantu

Sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan

3. Ketenangan

Salah satu hal yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja.

b. Hubungan Antar Pegawai

Menurut Robbins berdasarkan penelitian terdahulu Vemmylia (2009) hubungan antar pegawai adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial.

Menurut Robbins berdasarkan penelitian terdahulu Vemmylia (2009) yang dapat dijadikan indikator dalam hubungan antar pegawai adalah sebagai berikut:

1. Saling menghargai

Saling menghargai merupakan hal yang utama dari sebuah hubungan interpersonal. Individu menghargai individu, kelompok maupun khalayak lainnya akan membuat hubungan antar pegawai tercipta dengan baik.

2. Sikap terbuka

Sikap terbuka yaitu kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.

3. Adanya keakraban

Keakraban merupakan pemenuhan kebutuhan akan kasih sayang. Hubungan antar pegawai akan terpelihara apabila kedua belah pihak sepakat tentang tingkat keakraban yang diperlukan.

c. Pekerjaan Itu Sendiri

Menurut Kreitner berdasarkan penelitian terdahulu Alfian (2012) setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

Menurut Luthans berdasarkan penelitian terdahulu Muwafik (2013), indikator tentang pekerjaan itu sendiri adalah sebagai berikut :

1. Perasaan berarti

Bagaimana karyawan merasa pekerjaan mereka dapat memberi kontribusi yang bernilai, penting dan berharga. Karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakannya adalah suatu pekerjaan yang memiliki nilai sangat penting, sehingga karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh.

2. Tanggung jawab

Keadaan ini menitikberatkan pada bagaimana karyawan merasa tanggung jawab pribadi atau akuntabilitas pada pekerjaannya. Karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang telah dikerjakannya oleh karena karyawan telah mencurahkan segala kemampuannya untuk memenuhi kewajibannya terhadap perusahaan yaitu bekerja dengan sebaik-baiknya.

3. Pengetahuan terhadap hasil

Keadaan psikologis ini melibatkan tingkat dimana karyawan mampu memahami bagaimana kinerja mereka, hasil dari pekerjaan mereka.

Hal ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana atau sebaik apa kinerja dari karyawan itu sendiri dan selanjutnya akan memacu karyawan itu untuk bekerja lebih baik lagi.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Karyawan

a. Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan

Pengawasan merupakan hal yang sangat penting karena masing-masing organisasi atau instansi memerlukan pengawasan yang tergantung dari faktor-faktor situasional seperti ukuran organisasi, kebijakan organisasi, sasaran organisasi, sejumlah perubahan yang terjadi, kompleksitas objek yang dikontrol dan suasana pendelegasian yang ada didalam suatu instansi atau organisasi, Sayless berdasarkan penelitian terdahulu Rahayu (2006).

Indikator pengawasan menurut Pandoyo berdasarkan penelitian terdahulu Rahayu (2006), yaitu sebagai berikut :

1. Menentukan ukuran

Menetapkan ukuran standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil.

2. Mengadakan penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah dikerjakan.

Yaitu suatu penilaian yang dilakukan oleh pengawas dengan melihat hasil kerjanya dan laporan tertulisnya.

3. Mengadakan perbaikan.

Mengadakan perbaikan yang terjadi, sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan apa yang direncanakan. Melakukan tindakan koreksi/

perbaikan bila hasil analisis menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki atau keduanya dilakukan bersamaan.

b. Sanksi Hukuman

Berdasarkan penelitian terdahulu Permatasari (2015) sanksi hukuman memberikan peranan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan dan sikap serta perilaku karyawan yang indisipliner akan berkurang . Sanksi hukuman harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

Menurut Rivai berdasarkan penelitian terdahulu Permatasari (2015), indikator sanksi hukuman adalah sebagai berikut:

1. Memberikan peringatan

Memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima. Oleh karena itu, masih ada kesempatan bagi karyawan untuk menghindari hukuman jika mereka memilih demikian.

2. Melakukan dengan segera hukuman ketika tindakan indisipliner dilakukan

Jika tindakan disiplin akan diambil, tindakan itu harus dilakukan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut, dengan berlalunya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya

tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek-efek disipliner yang terdahulu.

3. Memberikan hukuman secara konsisten

Tindakan disipliner haruslah konsisten yang berarti ketika setiap orang melakukan tindakan pelanggaran yang sama, maka akan dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku.

c. Ketegasan

Berdasarkan penelitian terdahulu Utari (2015) ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum sikap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan berani bertindak tegas menerapkan hukuman yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

Menurut penelitian terdahulu Utari (2015) menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengkaji ketegasan adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan tegas kepada karyawan untuk mematuhi tata tertib

Salah satu tugas yang paling sulit bagi seorang atasan adalah bagaimana menegakkan disiplin kerja secara tepat. Jika karyawan melanggar aturan tata tertib, seperti terlalu sering terlambat atau membolos kerja, berkelahi, tidak jujur atau bertingkah laku lain yang dapat merusak kelancaran kerja suatu bagian, atasan harus turun tangan. Kesalahan semacam itu harus dihukum dan atasan harus mengusahakan agar tingkah laku seperti itu tidak terulang.

2. Pimpinan tegas memberikan hukuman

Pimpinan harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

3. Pimpinan tegas memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

Memberikan penghargaan pada mereka yang berprestasi menunjukkan bahwa sebagai pimpinan kita sudah peduli dan memberikan penghargaan atas apa yang telah mereka dedikasikan untuk perusahaan kita.

Berdasarkan uraian perbandingan penelitian terdahulu dan berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan disiplin karyawan, maka penulis membuat suatu kerangka berpikir seperti pada gambar berikut :

Kepuasan Kerja
- Kondisi kerja/lingkungan kerja
- Hubungan antar pegawai
-Pekerjaan itu sendiri

Gambar II-I Kerangka Berfikir Kepuasan Kerja

Disiplin Karyawan
- Ada tidaknya pengawasan Pimpinan
-Sanksi hukuman
-Ketegasan

Gambar II-2 Kerangka Berfikir Disiplin Karyawan

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Azuar Juliandi, dkk (2014, hal.86) analisis data deskriptif berarti menganalisis data untuk permasalahan variabel-variabel mandiri. Peneliti tidak bermaksud menganalisis hubungan atau keterkaitan antar variabel.

Analisis data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu (Azuar Juliandi, dkk, 2014, hal.85). Menurut Sugiyono (2012, hal.13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau *sample* tertentu, teknik pengambilan *sample* pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik.

Berdasarkan pengertian diatas, penelitian ini bermaksud menganalisis kepuasan kerja dan disiplin karyawan beserta faktor-faktor penyebab kepuasan kerja dan disiplin karyawan pada PT. Astra International Tbk-TSO cabang Medan Amplas.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dan untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu variabel dalam penelitian.

Adapun definisi operasional dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Dalam hal ini kepuasan kerja yang dimaksud adalah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Astra International Tbk-TSO cabang Medan Amplas. Untuk mengukur kepuasan kerja penulis menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel III-1
Faktor Kepuasan Kerja Karyawan

No.	Faktor	Sumber	No Item Pernyataan
1	Kondisi kerja/lingkungan kerja	Gilmer dalam Sinambela, 2016, hal.308	1, 2, 3, 4, 5
2	Hubungan antar pegawai	Harold E.Burt dalam Sinambela, 2016,hal.309	6, 7, 8, 9, 10
3	Pekerjaan itu sendiri	Herzberg dalam penelitian terdahulu Junita (2012)	11, 12, 13, 14, 15

a. Kondisi Kerja/ Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang ada di PT Astra International Tbk-TSO cabang Medan Amplas diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel III-2
Indikator Kondisi Kerja/ Lingkungan Kerja

No.	Indikator	No Item Pernyataan
1	Kondisi ruangan kerja	2
2	Fasilitas dan alat bantu	1, 4, 5
3	Ketenangan	3

Sumber : Robbins dalam Venmylia (2009)

b. Hubungan Antar Pegawai

Hubungan antar pegawai adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan keadaan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga diharapkan dapat terwujud kepuasan kerja. Hubungan antar pegawai yang ada di PT Astra International Tbk-TSO cabang Medan Amplas diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel III-3
Indikator Hubungan Antar Pegawai

No.	Indikator	No Item Pernyataan
1	Saling menghargai	7
2	Sikap terbuka	9
3	Adanya keakraban	6,8,10

Sumber : Robbins dalam Venmylia (2009)

c. Pekerjaan Itu Sendiri

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan

tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja karyawan. Pekerjaan itu sendiri yang ada di PT Astra International Tbk-TSO cabang Medan Amplas diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel III-4
Indikator Pekerjaan Itu Sendiri

No.	Indikator	No Item Pernyataan
1	Perasaan berarti	11, 12
2	Tanggungjawab	13
3	Pengetahuan terhadap hasil	14, 15

Sumber : Luthans dalam Muwafik (2013)

2. Disiplin Karyawam

Disiplin keryawan adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam hal ini disiplin kerja yang dimaksud adalah disiplin kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Astra International Tbk-TSO cabang Medan Amplas. Untuk mengukur disiplin kerja penulis menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel III-5
Faktor Disiplin Karyawan

No.	Faktor	Sumber	No Item Pernyataan
1	Ada tidaknya pengawasan pimpinan	Singodimejo dalam Sutrisno, 2009, hal 94-98	1, 2, 3, 4, 5
2	Sanksi hukuman	Hasibuan, 2011,hal.194	6, 7, 8, 9, 10
3	Ketegasan		11, 12, 13, 14, 15

a. Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan

Pengawasan merupakan hal yang sangat penting karena masing-masing organisasi atau instansi memerlukan pengawasan yang tergantung dari faktor-faktor situasional seperti ukuran organisasi, kebijakan organisasi, sasaran organisasi, sejumlah perubahan yang terjadi, kompleksitas objek yang dikontrol dan suasana pendelegasian yang ada didalam suatu perusahaan. Ada tidaknya pengawasan pimpinan yang ada di PT Astra International Tbk-TSO cabang Medan Amplas diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel III-6
Indikator Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan

No.	Indikator	No Item Pernyataan
1	Menentukan ukuran	1, 4
2	Mengadakan penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah dikerjakan	2, 3
3	Mengadakan perbaikan	5

Sumber : Pandoyo dalam Rahayu (2006)

b. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman memberikan peranan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan dan sikap serta perilaku karyawan yang indisipliner akan berkurang . Sanksi hukuman harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman yang ada di PT Astra International

Tbk-TSO cabang Medan Amplas diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel III-7
Indikator Sanksi Hukuman

No.	Indikator	No Item Pernyataan
1	Memberikan peringatan	6
2	Melakukan dengan segera hukuman ketika tindakan indisipliner dilakukan	7, 8, 9
3	Memberikan hukuman secara konsisten	10

Sumber : Rivai dalam Permatasari (2015)

c. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum sikap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan berani bertindak tegas menerapkan hukuman yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Ketegasan yang ada di PT Astra International Tbk-TSO cabang Medan Amplas diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel III-8
Indikator Ketegasan

No.	Indikator	No Item Pernyataan
1	Pimpinan tegas kepada karyawan untuk mematuhi tata tertib	13
2	Pimpinan tegas memberikan hukuman	11, 12
3	Pimpinan tegas memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	14, 15

Sumber : Utari (2015)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penulis melakukan penelitian tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kedisiplinan karyawan pada PT Astra International Tbk-TSO cabang Medan Amplas, yang beralamat di Jl. Sisingamangaraja Km.9.8 No.204 Medan. Website : www.auto2000.co.id Fax : (6261) 7851317 . Telp : (6261) 7852000.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Desember 2016 s/d April 2017.

Tabel III-9
Tabel Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2016				2017																			
		Desember				Januari				Februari				Maret				April							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Prariset dan Pengajuan Judul																								
2	Penyusunan dan Bimbingan Proposal																								
3	Seminar Proposal																								
4	Revisi Proposal																								
5	Pengesahan Proposal																								
6	Pengumpulan data																								
7	Penulisan Skripsi																								
8	Bimbingan Skripsi																								
9	Sidang Meja Hijau																								

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2010, hal. 80) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT Astra International Tbk-TSO cabang Medan Amplas yang berjumlah 219 orang.

2. Sampel

Peneliti menggunakan teknik sampling *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Menurut Umar dalam Azuar (2014, hal.59) menentukan jumlah sampel dari suatu populasi dapat menggunakan rumus Slovin, yaitu sebagai berikut : $N = \frac{N}{1+Ne^2}$

Keterangan : n= ukuran sampel, N= ukuran populasi, e=persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (misalnya 1 %, 5 %, 10 % dan lain-lain).

Berdasarkan rumus di atas diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$N = \frac{219}{1+219 (0,1)^2} = \frac{219}{1+219 (0,01)} = \frac{219}{1+2,19} = \frac{219}{3,19} = 68,65 = 69 \text{ orang.}$$

Peneliti berinisiatif untuk menambahkan jumlah sampel dari 69 menjadi 100 sampel. Berikut jumlah 100 orang karyawan tetap yang bekerja pada PT. Astra International Tbk-TSO cabang Medan Amplas.

Tabel III-10
Jumlah Sampel

No.	Bagian / Departemen	Populasi
1	Parts Depo	23
2	Body & Paint	25
3	General Repair	52
Jumlah		100

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara/ *Interview*

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/ kecil. (Sugiono, 2012, hal.194).

2. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi berarti menyelidiki rekaman-rakaman yang telah berlalu. Ada dua bentuk pengumpulan dokumentasi :

- a. Dokumen tertulis (*printed*) : buku, majalah, dokumen, peraturan, notulen rapat, catatan harian, jurnal, laporan.
- b. Dokumen elektronik (*nonprinted*) : situs internet, foto, *microfilm*, disket, CD, kaset, atau peralatan *audio visual* lainnya (Azuar, dkk 2014 : 70).

3. Angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012, hal.199).

Dalam penelitian ini *kuesioner* akan disusun dalam bentuk *Skala Likert*. Umumnya, *skala likert* mengandung 5 pilihan jawaban yaitu : 1) sangat tidak setuju; 2) tidak setuju; 3) kurang setuju; 4) setuju; 5) sangat setuju. Selanjutnya khusus untuk angket tersebut, angket yang disusun perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas.

Pertama, pengujian validitas. Pengujian validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kecermatan dan kebenaran suatu instrumen penelitian.

Mengukur validitas setiap pernyataan maka digunakan teknik statistik korelasi. Kriteria valid tidaknya instrumen adalah dengan melihat nilai koefisien korelasi (r) yang harus positif. Selain itu perlu pula nilai korelasi (r) yang dihitung tersebut dilihat signifikan tidaknya dengan cara membandingkan nilai probabilitas korelasi, yakni nilai *Sig* dengan $\alpha 0,05$. Jika nilai *Sig* lebih kecil dari $\alpha 0,05$. maka butir instrumen adalah valid sehingga layak untuk dijadikan sebagai item didalam instrument penelitian. Sebaliknya, jika nilai *Sig* lebih besar dari $\alpha 0,05$. maka butir instrument adalah tidak valid dan tidak layak untuk dijadikan sebagai item didalam instrument penelitian. Butir yang tidak valid harus dibuang dari instrumen angket (Juliandi dkk 2014, hal.79).

Dengan menggunakan *software* SPSS versi 16,0 maka diperoleh hasil uji validitas kedua variabel sebagai berikut :

Tabel III- 11
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No. Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,586 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,739 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,675 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,701 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,578 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0,651 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0,667 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0,779 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
9	0,726 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
10	0,799 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
11	0,636 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
12	0,627 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
13	0,715 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
14	0,644 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
15	0,619 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2017)

Dari hasil validitas diatas dapat terlihat bahwa item instrumen pernyataan 1 sampai dengan item pernyataan 15 dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel kepuasan kerja karyawan dinyatakan valid.

Tabel III-12
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Karyawan

No. Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,587 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,562 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,621 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,605 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,602 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,651 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,674 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
8	0,640 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
9	0,658 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
10	0,774 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
11	0,643 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
12	0,805 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
13	0,743 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
14	0,652 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
15	0,672 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2017)

Dari hasil validitas diatas dapat terlihat bahwa item instrumen pernyataan 1 sampai dengan item pernyataan 15 dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel kepuasan kerja karyawan dinyatakan valid.

Kedua, pengujian reliabilitas. Pengujian reliabilitas bertujuan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Pengujian Reliabilitas yang digunakan adalah *Cronbach Alpha*. Kriteria

reliabel tidaknya instrumen : 1) Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya); jika nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,6$ maka instrumen variabel tidak reliabel (tidak terpercaya) (Arikunto, dalam Juliandi, 2014,hal.87).

Menurut Arikunto dalam Juliandi & Irfan (2013, hal. 86) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right]$$

Azuar Juliandi & Irfan (2013, hal. 86)

Keterangan:

- r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
- σ_1^2 = Varians Total

Tabel III-13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,913	15

Nilai koefisien reabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah $0,913 > 0,6$ maka kesimpulannya yaitu instrument yang diuji adalah reliable atau terpercaya.

Tabel III-14
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,907	15

Nilai koefisien reabilitas (Cronbach's Alpha) diatas adalah $0,907 > 0,6$ maka kesimpulannya yaitu instrument yang diuji adalah reliable atau terpercaya.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis faktor. Analisis faktor merupakan sebuah analisis yang mencari hubungan interdependensi antar variabel, sehingga mampu mengidentifikasi dimensi-dimensi atau faktor-faktor yang menyusunnya. Oleh karena itu dalam analisis faktor tidak terdapat variabel bebas atau variabel terikat, karena dalam analisis ini tidak mengklasifikasikan variabel bebas maupun variabel terikat (Rochaety, 2007, hal. 184).

Analisis faktor merupakan analisis statistik yang bertujuan mengidentifikasi, mengelompokkan dan meringkas faktor-faktor yang merupakan dimensi suatu peubah, definisi dan sebuah fenomena tertentu. Analisis faktor digunakan untuk mengelompokkan beberapa atribut yang memiliki kemiripan karakter atas beberapa kumpulan faktor, sehingga atribut-atribut yang ada diringkas menjadi beberapa kumpulan faktor yang lebih sedikit dari jumlah peubah awal. Manfaat dari analisis faktor adalah untuk melakukan peringkasan variabel berdasarkan tingkat keeratan hubungan antar variabel, sehingga akan

diperoleh faktor-faktor dominan yang berpengaruh terhadap variabel lainnya (Rochaety, 2007, hal.184) .

Vektor variabel acak X yang diamati dengan p komponen merupakan vektor rata – rata dan μ dan matriks ragam peragam Σ , secara linier bergantung pada sejumlah variabel acak yang tak teramati, yaitu F_1, F_2, \dots, F_m yang disebut *common factors* dan p penyimpangan tambahan $\varepsilon_1, \varepsilon_2, \dots, \varepsilon_p$ yang disebut *specific factors*. Model persamaan analisis faktor dapat dirumuskan sebagai berikut (sumber: <https://www.rumusstatistik.com/2015/03/analisis-faktor-factoranalysis.html?m-1>) :

$$X_1 - \mu_1 = \lambda_{11}F_1 + \lambda_{12}F_2 + \dots + \lambda_{1q}F_q + \varepsilon_1$$

$$X_2 - \mu_2 = \lambda_{21}F_1 + \lambda_{22}F_2 + \dots + \lambda_{2q}F_q + \varepsilon_2$$

$$X_p - \mu_p = \lambda_{p1}F_1 + \lambda_{p2}F_2 + \dots + \lambda_{pq}F_q + \varepsilon_p$$

dimana :

μ = rata – rata dari variabel ke- i

E_i = *specific factors* ke- i

λ_i = *loading* untuk variabel ke- i pada faktor ke- j

F_i = *common factors* ke- j

$i = 1, 2, \dots, p$

$j = 1, 2, \dots, q$

Dalam notasi matriks dapat dituliskan sebagai berikut :

$$1. \text{Cov}(X) = LL' + \Psi$$

$$\text{Var}(X_i) = l_{i1}^2 + l_{i2}^2 + \dots + l_{im}^2$$

$$\text{Cov}(X_i, Y_j) = l_{i1}l_{j1} + l_{i2}l_{j2} + \dots + l_{im}l_{jm}$$

$$2. \text{Cov}(\mathbf{X}, \mathbf{F}) = \mathbf{L}$$

$$\text{Cov}(X_i, Y_j) = l_{im}$$

Model $(X - \mu) = \mathbf{L}\mathbf{F} + \mathbf{E}$ adalah linier dalam faktor bersama. Bagian dari $\text{Var}(X_i)$ yang dapat diterangkan oleh faktor bersama disebut *communality* ke- i .

$$\sigma_{ii} = l_{i1}^2 + l_{i2}^2 + \dots + l_{im}^2 + \Psi_i = h_i^2 + \Psi_i$$

dimana : $h_i^2 = \text{communality}$

$\Psi_i = \text{varian spesifik ke-}i$

Faktor-faktor yang diperoleh melalui metode komponen utama pada umumnya masih sulit diinterpretasikan secara langsung. Untuk itu dilakukan manipulasi dengan cara merotasi *loading* \mathbf{L} dengan menggunakan metode Rotasi Tegak Lurus Varimax (*Varimax Orthogonal Rotation*) sesuai dengan saran ahli, karena rotasi tegak lurus varimax lebih mendekati kenyataan dibanding yang lain.

Rotasi varimax adalah rotasi yang memaksimalkan faktor pembobot, dan mengakibatkan korelasi variabel-variabel dengan suatu faktor mendekati satu, serta korelasi dengan faktor lain mendekati nol, sehingga mudah diinterpretasikan.

Dari rotasi tersebut menghasilkan *matriks loading* baru \mathbf{L}^* , yaitu :

$$\mathbf{L}^*_{(pxq)} = \mathbf{L}_{(pxq)} \cdot \mathbf{T}_{(pxq)}$$

dimana \mathbf{T} adalah matriks transformasi yang dipilih sehingga $\mathbf{T}'\mathbf{T} = \mathbf{T}\mathbf{T}' = \mathbf{I}$. Matriks transformasi \mathbf{T} ditentukan sedemikian rupa sehingga total keragaman kuadrat *loading* \mathbf{L} , yaitu :

$$v = \frac{1}{p} \sum_{j=1}^q \left(\sum_{i=1}^p \left(\frac{\lambda_{ij}}{h_i} \right)^4 - \frac{\left(\sum_{i=1}^p \left(\frac{\lambda_{ij}}{h_i} \right)^2 \right)^2}{p} \right)$$

menjadi maksimum, dimana $V = \sum$ merupakan keragaman dari kuadrat *loading* untuk faktor ke- j dan $h_i^2 = \lambda_{i1}^2 + \lambda_{i2}^2 + \dots + \lambda_{iq}^2$ (*communality*, yaitu jumlah varians dari suatu variabel ke- I yang dapat dijelaskan oleh sejumlah m *common factors*).

Dari perumusan di atas, rotasi merupakan upaya untuk menghasilkan faktor penimbang baru yang lebih mudah diinterpretasikan yang dengan mengalikan faktor penimbang awal dengan matriks transformasi yang bersifat *orthogonal*, sehingga matriks korelasinya tidak berubah. Dari merotasi matriks *loading* tadi menyebabkan setiap variabel mempunyai korelasi yang tinggi dan faktor tertentu saja, sedangkan faktor lain mempunyai korelasi relatif rendah sehingga pada akhirnya setiap faktor akan lebih mudah diinterpretasikan.

Analisis faktor pada dasarnya dapat dibedakan secara nyata menjadi dua macam (sumber:<https://www.statistikian.com/2014/03/analisis-faktor.html>).

a. Analisis Faktor Eksploratori atau Analisis Komponen Utama (PCA)

Analisis faktor eksploratori atau analisis komponen utama (*PCA = Principle Component Analysis*) yaitu suatu teknik analisis faktor di mana beberapa faktor yang akan terbentuk berupa variabel laten yang belum dapat ditentukan sebelum analisis dilakukan.

Pada prinsipnya analisis faktor eksploratori di mana terbentuknya faktor-faktor atau variabel laten baru adalah bersifat acak, yang selanjutnya dapat diinterpretasi sesuai dengan faktor atau komponen atau konstruk yang terbentuk. Analisis faktor eksploratori persis sama dengan analisis komponen utama (PCA).

Dalam analisis faktor eksploratori di mana penulis tidak atau belum mempunyai pengetahuan atau teori atau suatu hipotesis yang menyusun struktur faktor-faktornya yang akan dibentuk atau yang terbentuk, sehingga dengan demikian pada analisis faktor eksploratori merupakan teknik untuk membantu membangun teori baru.

Analisis faktor eksploratori merupakan suatu teknik untuk mereduksi data dari variabel asal atau variabel awal menjadi variabel baru atau faktor yang jumlahnya lebih kecil dari pada variabel awal. Proses analisis tersebut mencoba untuk menemukan hubungan antarvariabel baru atau faktor yang terbentuk yang saling independen sesamanya, sehingga bisa dibuat satu atau beberapa kumpulan variabel laten atau faktor yang lebih sedikit dari jumlah variabel awal yang bebas atau tidak berkorelasi sesamanya. Jadi antar-faktor yang terbentuk tidak berkorelasi sesamanya.

b. Analisis Faktor Konfirmatori (CFA)

Analisis faktor konfirmatori yaitu suatu teknik analisis faktor di mana secara apriori berdasarkan teori dan konsep yang sudah diketahui dipahami atau ditentukan sebelumnya, maka dibuat sejumlah faktor yang akan dibentuk, serta variabel apa saja yang termasuk ke dalam masing-masing faktor yang dibentuk dan sudah pasti tujuannya. Pembentukan faktor konfirmatori (CFA) secara sengaja berdasarkan teori dan konsep, dalam upaya untuk mendapatkan variabel baru atau faktor yang mewakili beberapa item atau sub-variabel, yang merupakan variabel teramati atau *observerb variable*.

Pada dasarnya tujuan analisis faktor konfirmatori adalah: pertama untuk mengidentifikasi adanya hubungan antar-variabel dengan melakukan uji korelasi. Tujuan kedua untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen. Dalam pengujian terhadap validitas dan reliabilitas instrumen atau *kuesioner* untuk mendapatkan data penelitian yang valid dan reliabel dengan analisis faktor konfirmatori.

Berikut proses Analisis Faktor Konfirmatori (CFA) :

- 1) Merumuskan Masalah, meliputi beberapa hal:
 - a) Tujuan analisis faktor harus diidentifikasi.
 - b) Variabel yang akan dipergunakan di dalam analisis faktor harus dispesifikasi berdasarkan penelitian sebelumnya, teori dan pertimbangan dari peneliti.
 - c) Pengukuran variabel berdasarkan skala interval atau rasio.
 - d) Banyaknya elemen sampel (n) harus cukup atau memadai.

2) Menyusun matriks Korelasi

Di dalam melakukan analisis faktor, keputusan pertama yang harus diambil oleh penulis adalah menganalisis apakah data yang ada cukup memenuhi syarat di dalam analisis faktor. Langkah pertama ini dilakukan dengan mencari korelasi matriks antara indikator-indikator yang diobservasi. Ada beberapa ukuran yang bisa digunakan untuk syarat kecukupan data sebagai *rule of thumb* yaitu:

a) Korelasi matriks antar indikator

Metode yang pertama adalah memeriksa korelasi matriks. Tingginya korelasi antara indikator mengindikasikan bahwa indikator-indikator tersebut dapat dikelompokkan ke dalam sebuah indikator yang bersifat homogen sehingga

setiap indikator mampu membentuk faktor umum atau faktor konstruk. Sebaliknya korelasi yang rendah antara indikator mengindikasikan bahwa indikator-indikator tersebut tidak homogen sehingga tidak mampu membentuk faktor konstruk.

b) Korelasi parsial antar indikator

Metode kedua adalah memeriksa korelasi parsial yaitu mencari korelasi satu indikator dengan indikator lain dengan mengontrol indikator lain. Korelasi parsial ini disebut dengan *negative anti-image correlations*.

c) *Kaiser-Meyer Olkin (KMO)* :

Metode ini paling banyak digunakan untuk melihat syarat kecukupan data untuk analisis faktor. Metode KMO ini mengukur kecukupan *sampling* secara menyeluruh dan mengukur kecukupan *sampling* untuk setiap indikator.

3) Ekstraksi Faktor

Ekstraksi faktor adalah suatu metode yang digunakan untuk mereduksi data dari beberapa indikator untuk menghasilkan faktor yang lebih sedikit yang mampu menjelaskan korelasi antara indikator yang diobservasi. Ada beberapa metode yang bisa digunakan untuk melakukan ekstraksi faktor yaitu :

a) *Principal Components Analysis*

Analisis komponen utama (*principal components analysis*) merupakan metode yang paling sederhana di dalam melakukan ekstraksi faktor. Metode ini membentuk kombinasi linear dari indikator yang diobservasi.

b) *Principal Axis Factoring*

Metode ini hampir sama dengan metode *principal components analysis* sebelumnya kecuali matriks korelasi diagonal diganti dengan sebuah estimasi indikator kebersamaan, namun tidak sama dengan *principal components analysis* di mana indikator kebersamaan yang awal selalu diberi angka 1.

c) *Unweighted Least Square*

Metode ini adalah prosedur untuk meminimumkan jumlah perbedaan yang dikuadratkan antara matriks korelasi yang diobservasi dan yang diproduksi dengan mengabaikan matriks diagonal dari sejumlah faktor tertentu.

d) *Generalized Least Square*

Metode ini adalah metode meminimumkan *error* sebagaimana metode *Unweighted Least Squares*. Namun, korelasi diberi timbangan sebesar keunikan dari indikator (*error*). Korelasi dari indikator yang mempunyai *error* yang besar diberi timbangan yang lebih kecil dari indikator yang mempunyai *error* yang kecil.

e) *Maximum Likelihood*

Metode ini adalah suatu prosedur ekstraksi faktor yang menghasilkan estimasi parameter yang paling mungkin untuk mendapatkan matriks korelasi observasi jika sampel mempunyai distribusi normal multivariat.

4) Merotasi Faktor

Setelah melakukan ekstraksi faktor, langkah selanjutnya adalah rotasi faktor (*rotation*). Rotasi faktor ini diperlukan jika metode ekstraksi faktor belum menghasilkan komponen faktor utama yang jelas. Tujuan dari rotasi faktor ini agar dapat memperoleh struktur faktor yang lebih sederhana agar mudah diinterpretasikan. Ada beberapa metode rotasi faktor yang bisa digunakan yaitu :

- a) *Varimax Method*, yaitu metode rotasi orthogonal untuk meminimalisasi jumlah indikator yang mempunyai *factor loading* tinggi pada tiap faktor.
- b) *Quartimax Method*, yaitu metode rotasi untuk meminimalisasi jumlah faktor yang digunakan untuk menjelaskan indikator.
- c) *Equamax Method*, yaitu metode gabungan antara *varimax method* yang meminimalkan indikator dan *quartimax method* yang meminimalkan faktor.

5) Interpretasikan Faktor

Setelah diperoleh sejumlah faktor yang valid, selanjutnya perlu diadakan interpretasi nama-nama faktor, mengingat faktor merupakan sebuah konstruk dan sebuah konstruk menjadi berarti kalau dapat diartikan. Interpretasi faktor dapat dilakukan dengan mengetahui variabel-variabel yang membentuknya. Interpretasi dilakukan dengan *judgment*.

6) Pembuatan *Factor Scores*

Factor scores yang dibuat, berguna jika akan dilakukan analisis lanjutan, seperti analisis regresi, analisis diskriminan atau analisis lainnya.

7) Pilih *Variabel Surrogate* atau tentukan *Summated Scale*

- a) *Variabel surrogate* adalah satu variabel yang paling dapat mewakili satu faktor. Misal, faktor 1 terdiri dari variabel X_1 , X_2 dan X_3 . Maka yang paling mewakili faktor 1 adalah variabel yang memiliki *factor loading* terbesar. Apabila *factor loading* tertinggi dalam satu faktor ada yang hampir sama, misal $X_1 = 0,905$ dan $X_2 = 0,904$ maka sebaiknya pemilihan *variabel surrogate* ditentukan berdasarkan teori, yaitu variabel mana

secara teori yang paling dapat mewakili faktor. Atau cara lain adalah dengan menggunakan *Summated Scale*.

- b) *Summated Scale* adalah gabungan dari beberapa variabel dalam satu faktor, bisa berupa nilai rata-rata dari semua faktor tersebut atau nilai penjumlahan dari semua variable dalam satu faktor.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 15 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja karyawan, 15 pernyataan untuk variabel disiplin kerja karyawan. Angket yang disebar ini diberikan kepada 100 orang pegawai tetap PT Astra International Tbk-TSO cabang Medan Amplas sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likers Summated Rating* (LSR).

Tabel IV-1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

a. Identitas Responden

Identitas responden yang dideskripsikan dalam bagian ini adalah tentang jenis kelamin, usia dan masa kerja .

1) Jenis Kelamin

Responden peneliti sebanyak 100 orang responden, masing-masing terdiri dari 91 responden laki-laki (91%) dan 9 responden perempuan (9%). Jadi yang menjadi mayoritas berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki sebanyak 91 responden (91%).

Tabel IV-2
Jenis Kelamin Responden
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	91	91.0	91.0	91.0
Perempuan	9	9.0	9.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian (2017)

2) Usia

Usia Responden yang penulis teliti pada kelompok usia <20 tahun sebanyak 5 responden (5%), usia 21-30 tahun 58 responden (58%), usia 31-40 tahun 27 responden (27%), usia 41-50 tahun 9 responden (9%) dan usia >50tahun 1 responden (1%). Jadi, yang menjadi mayoritas responden berdasarkan usia yaitu pada usia 21-30 tahun sebanyak 58 responden (58%).

Tabel IV-3
Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <=20	5	5.0	5.0	5.0
21-30	58	58.0	58.0	63.0
31-40	27	27.0	27.0	90.0
41-50	9	9.0	9.0	99.0
>=51	1	1.0	1.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian (2017)

3) Masa Kerja

Responden penelitian dikelompokkan dalam 4 masa kerja, masing-masing terdiri dari 1 responden dengan masa kerja < 1 tahun (1%), 53 responden dengan masa kerja 1-5 tahun (53%), 15 responden dengan masa kerja 5-10 tahun (15%) dan 31 responden dengan masa kerja >10 tahun (31%). Jadi, yang menjadi mayoritas berdasarkan masa kerja yaitu 53 responden dengan masa kerja 1-5 tahun (53%).

Tabel IV-4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <1 Tahun	1	1.0	1.0	1.0
1-5 Tahun	53	53.0	53.0	54.0
5-10 Tahun	15	15.0	15.0	69.0
>10 Tahun	31	31.0	31.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian (2017)

4) Unit Kerja

Responden penelitian dikelompokkan dalam 3 unit kerja, masing-masing terdiri dari 25 responden dari unit kerja *Body and Paint* (25%), 23 responden dari unit kerja *Parts Depo* (23%) dan 52 responden dari unit kerja *General Repair* (52%). Jadi, yang menjadi mayoritas berdasarkan unit kerja yaitu 52 responden dari unit kerja *General Repair* (52%).

Tabel IV-5
Unit Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Body And Paint	25	25.0	25.0	25.0
Parts Depo	23	23.0	23.0	48.0
General Repair	52	52.0	52.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian (2017)

2. Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

a. Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PT Astra International TBK-TSO cabang Medan Amplas diperoleh nilai-nilai frekuensi skor jawaban responden yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

Tabel IV-6
Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja

Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	17	67	67	15	15	1	1	0	0	100	100
2	14	14	70	70	12	12	3	3	1	1	100	100
3	11	11	65	65	21	21	2	2	1	1	100	100
4	17	17	58	58	19	19	5	5	1	1	100	100
5	15	15	66	66	18	18	1	1	0	0	100	100
6	23	23	67	67	8	8	1	1	1	1	100	100
7	18	18	68	68	12	12	1	1	1	1	100	100
8	19	19	66	66	13	13	0	0	2	2	100	100
9	11	11	63	63	24	24	1	1	1	1	100	100
10	17	17	61	61	20	20	1	1	1	1	100	100
11	19	19	72	72	7	7	2	2	0	0	100	100
12	17	17	67	67	10	10	6	6	0	0	100	100
13	20	20	75	75	5	5	0	0	0	0	100	100
14	15	15	78	78	7	7	0	0	0	0	100	100
15	22	22	74	74	4	4	0	0	0	0	100	100

Sumber : Data Penelitian (2017)

Data-data dari tabel kepuasan kerja karyawan dapat dilihat bahwa jawaban responden cukup bervariasi. Penjelasan lebih rinci data-data tersebut terlihat pada analisis di bawah ini.

Jawaban responden pada item 1 tentang “Saya puas dengan perlengkapan kerja yang diberikan kepada saya” yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (17%), yang menjawab setuju sebanyak 67 orang (67%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang (15%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1%) dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 67 orang (67%).

Jawaban responden pada item 2 tentang “Saya puas dengan kondisi ruangan kerja saya” yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (14%), yang menjawab setuju sebanyak 70 orang (70%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang (12%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (3%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1%). Berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 70 orang (70%).

Jawaban responden pada item 3 tentang “Saya puas dengan kenyamanan yang ada dilingkungan kerja saya” yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang (11%), yang menjawab setuju sebanyak 65 orang (65%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang (21%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (2%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1%). Berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 65 orang (65%).

Jawaban responden pada item 4 tentang “Saya puas dengan kebijakan karir yang ada di perusahaan saya bekerja” yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (17%), yang menjawab setuju sebanyak 58 orang (58%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 19 orang (19%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang (5%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1%). Berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 58 orang (58%).

Jawaban responden pada item 5 tentang “Saya puas dengan fasilitas yang ada di perusahaan saya bekerja” yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (15%), yang menjawab setuju sebanyak 66 orang (66%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 18 orang (18%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1%) dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 66 orang (66%).

Jawaban responden pada item 6 tentang “Saya puas dengan adanya keakraban diantara sesama karyawan” yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (23%), yang menjawab setuju sebanyak 67 orang (67%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang (8%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1%). Berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 67 orang (67%).

Jawaban responden pada item 7 tentang “Saya puas dengan sikap saling menghargai yang ada dilingkungan kerja saya” yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (18%), yang menjawab setuju sebanyak 68 orang (68%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang (12%), yang menjawab tidak setuju

sebanyak 1 orang (1%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1%). Berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 68 orang (68%).

Jawaban responden pada item 8 tentang “Saya puas dengan suasana harmonis yang tercipta dilingkungan kerja saya” yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (19%), yang menjawab setuju sebanyak 66 orang (66%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 orang (13%), yang menjawab tidak setuju tidak ada dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2%) Berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 66 orang (66%).

Jawaban responden pada item 9 tentang “Saya puas dengan sikap keterbukaan yang dimiliki karyawan dilingkungan kerja saya” yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang (11%), yang menjawab setuju sebanyak 63 orang (63%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang (24%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1%). Berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 63 orang (63%).

Jawaban responden pada item 10 tentang “Saya puas dengan ikatan persaudaraan yang terjalin antar sesama individu diperusahaan saya bekerja” yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (17%), yang menjawab setuju sebanyak 61 orang (61%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang (20%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1%). Berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 61 orang (61%).

Jawaban responden pada item 11 tentang “Saya puas dengan pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada saya ” yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (19%), yang menjawab setuju sebanyak 72 orang (72%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang (7%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (2%) dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 72 orang (72%).

Jawaban responden pada item 12 tentang “Saya puas dengan penghargaan yang diberikan pimpinan atas kinerja yang saya lakukan” yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (17%), yang menjawab setuju sebanyak 67 orang (67%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang (10%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang (6%) dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 67 orang (67%).

Jawaban responden pada item 13 tentang “Saya puas dengan kepercayaan yang diberikan pimpinan kepada saya” yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (20%), yang menjawab setuju sebanyak 75 orang (75%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang (5%), tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 75 orang (75%).

Jawaban responden pada item 14 tentang “Saya puas dengan pekerjaan menantang yang dipercayakan pimpinan kepada saya” yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (15%), yang menjawab setuju sebanyak 78 orang (78%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang (7%), tidak ada yang

menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju Berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 78 orang (78%).

Jawaban responden pada item 15 tentang “Saya puas dengan cara pimpinan mengarahkan saya untuk bekerja dengan baik” yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (22%), yang menjawab setuju sebanyak 74 orang (74%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang (4%), tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 74 orang (74%).

b. Variabel Disiplin Karyawan

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PT Astra International TBK-TSO cabang Medan Amplas diperoleh nilai-nilai frekuensi skor jawaban responden yang berkaitan dengan variabel disiplin karyawan, yaitu sebagai berikut :

Tabel IV-7

Skor Angket untuk Variabel Disiplin Karyawan

Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	32	62	62	6	6	0	0	0	0	100	100
2	15	15	74	74	11	11	0	0	0	0	100	100
3	19	19	78	78	3	3	0	0	0	0	100	100
4	18	18	67	67	13	13	2	2	0	0	100	100
5	22	22	71	71	7	7	0	0	0	0	100	100
6	14	14	66	66	19	19	1	1	0	0	100	100
7	17	17	68	68	13	13	2	2	0	0	100	100
8	16	16	70	70	13	13	1	1	0	0	100	100
9	18	18	77	77	4	4	0	0	1	1	100	100
10	22	22	61	61	15	15	2	2	0	0	100	100
11	20	20	75	75	4	4	1	1	0	0	100	100
12	19	19	61	61	17	17	3	3	0	0	100	100
13	22	22	65	65	12	12	1	1	0	0	100	100
14	22	22	65	65	11	11	0	0	2	2	100	100
15	24	24	62	62	12	12	2	2	0	0	100	100

Sumber : Data Penelitian (2017)

Data-data dari tabel disiplin kerja karyawan dapat dilihat bahwa jawaban responden cukup bervariasi. Penjelasan lebih rinci data-data tersebut terlihat pada analisis di bawah ini.

Jawaban responden pada item 1 tentang “Saya datang tepat waktu setiap hari kerja” yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (32%), yang menjawab setuju sebanyak 62 orang (62%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang (6%), tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 62 orang (62%).

Jawaban responden pada item 2 tentang “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan kantor sesuai dengan waktu yang ditentukan” yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (15%), yang menjawab setuju sebanyak 74 orang (74%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang (11%), tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 74 orang (74%).

Jawaban responden pada item 3 tentang “Saya selalu berusaha melaksanakan tugas sesuai dengan intruksi pimpinan” yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (19%), yang menjawab setuju sebanyak 78 orang (78%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang (3%), tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 78 orang (78%).

Jawaban responden pada item 4 tentang “Saya selalu menggunakan alat pelindung diri sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditentukan saat bekerja” yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (18%), yang menjawab

setuju sebanyak 67 orang (67%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 orang (13%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (2%) dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 67 orang (67%).

Jawaban responden pada item 5 tentang “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditetapkan” yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (22%), yang menjawab setuju sebanyak 71 orang (71%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang (7%), tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 71 orang (71%).

Jawaban responden pada item 6 tentang “Adanya sanksi yang diberikan oleh pimpinan apabila saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik” yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (14%), yang menjawab setuju sebanyak 66 orang (66%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 19 orang (19%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1%) dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 66 orang (66%).

Jawaban responden pada item 7 tentang “Saya selalu mendapatkan peringatan jika saya melanggar peraturan yang ada” yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (17%), yang menjawab setuju sebanyak 68 orang (68%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 orang (13%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (2%) dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

Berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 68 orang (68%).

Jawaban responden pada item 8 tentang “Jika saya melanggar peraturan perusahaan, saya langsung ditegur oleh pimpinan” yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (16%), yang menjawab setuju sebanyak 70 orang (70%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 orang (13%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1%) dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 70 orang (70%).

Jawaban responden pada item 9 tentang “Di tempat saya bekerja, perusahaan membuat surat peringatan beberapa kali terhadap indakan indisipliner (tidak disiplin) yang dilakukan karyawan” yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (18%), yang menjawab setuju sebanyak 77 orang (77%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang (4%), tidak ada yang menjawab tidak setuju dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1%). Berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 77 orang (77%).

Jawaban responden pada item 10 tentang “Dalam memberikan hukuman, pimpinan saya berlaku adil untuk semua orang” yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (22%), yang menjawab setuju sebanyak 61 orang (61%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang (15%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (2%) dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 61 orang (61%).

Jawaban responden pada item 11 tentang “Dalam memberikan hukuman kepada karyawan, pimpinan saya memberikan beberapa prosedur (tahapan)” yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (20%), yang menjawab setuju sebanyak 75 orang (75%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang (4%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1%) dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 75 orang (75%).

Jawaban responden pada item 12 tentang “Pimpinan saya tegas memberikan teguran kepada karyawan yang tidak dapat menampilkan disiplin yang baik” yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (19%), yang menjawab setuju sebanyak 61 orang (61%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang (17%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (3%) dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 61 orang (61%).

Jawaban responden pada item 13 tentang “Ketegasan pimpinan dalam menjalankan perintah membuat saya disiplin dalam bekerja” yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (22%), yang menjawab setuju sebanyak 65 orang (65%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang (12%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1%) dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 65 orang (65%).

Jawaban responden pada item 14 tentang “Pimpinan saya memuji setiap karyawan yang selalu mengingatkan tindakan disiplin ” yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (22%), yang menjawab setuju sebanyak 65 orang

(65%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang (11%), tidak ada yang menjawab tidak setuju dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2%). Berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 65 orang (65%).

Jawaban responden pada item 15 tentang “Pimpinan saya memberikan penghargaan kepada setiap karyawan yang taat dalam menjalankan peraturan” yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (24%), yang menjawab setuju sebanyak 62 orang (62%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang (12%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (2%) dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 62 orang (62%).

3. Pembahasan

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, untuk menyederhanakan faktor-faktor tersebut maka dilakukan suatu analisis faktor untuk mengelompokkan dan mendapatkan faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Adapun beberapa tahap-tahap analisis dalam melakukan teknik analisis faktor yaitu :

a) Kaiser-Mayer-Olkin (KMO), Measure of Sampling Adequacy (MSA), and Bartlett's Test

Langkah yang dilakukan setelah variabel awal yang akan dimasukkan dalam analisis diperoleh, yaitu melakukan pengujian kecukupan sampel melalui indeks *Kaiser-Mayer-Olkin (KMO)*, *Measure of Sampling Adequacy (MSA)* dan nilai signifikansi *Bartlett's Test*. Indeks ini digunakan untuk meneliti ketepatan

penggunaan analisis faktor. Apabila nilai ini digunakan untuk meneliti ketepatan pengguna analisis faktor. Apabila nilai $KMO \geq 0,5$ maka dapat diartikan bahwa analisis faktor tepat digunakan.

Data skor jawaban responden dianalisis dengan menggunakan *software* SPSS versi 16.0, kemudian diperoleh nilai KMO sebesar 0,853 dan nilai signifikansi *Bartlett's Test of Sphericity* sebesar 0,000. Tabel di bawah ini adalah hasil KMO dan *Bartlett's Test of Sphericity* :

Tabel IV-8
Tabel KMO dan *Bartlett's Test* Kepuasan Kerja
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.853
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1.038E3
	Df	105
	Sig.	.000

Dari hasil diatas, maka dapat dikatakan bahwa variabel dan sampel yang digunakan memungkinkan untuk dilakukan analisis lebih lanjut, untuk melihat korelasi antar variabel dapat diperhatikan tabel *Anti-Image Matrices* dengan memperhatikan nilai MSA (*Measure of Sampling Adequacy*). Nilai MSA berkisar antara 0 hingga 1 dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) $MSA = 1$, variabel dapat diprediksi tanpa kesalahan oleh variabel yang lain
- b) $MSA > 0,5$, variabel masih bisa diprediksi dan bisa dianalisis lebih lanjut
- c) $MSA < 0,5$, variabel tidak bisa diprediksi dan tidak bisa dianalisis lebih lanjut, atau dikeluarkan dari variabel lainnya.

Tabel IV- 9
Hasil *Anti-Image Correlation* Variabel Kepuasan Kerja

No. Item	Correlation	Keterangan
1	0,816 > 0,5	Valid
2	0,825 > 0,5	Valid
3	0,773 > 0,5	Valid
4	0,907 > 0,5	Valid
5	0,751 > 0,5	Valid
6	0,875 > 0,5	Valid
7	0,869 > 0,5	Valid
8	0,895 > 0,5	Valid
9	0,907 > 0,5	Valid
10	0,891 > 0,5	Valid
11	0,792 > 0,5	Valid
12	0,822 > 0,5	Valid
13	0,898 > 0,5	Valid
14	0,825 > 0,5	Valid
15	0,901 > 0,5	Valid

Hasil pengujian menggunakan *software* SPSS versi 16.0. kemudian terlihat dari tabel tersebut bahwa pada *Anti-Image Correlation* nilai MSA untuk tiap variabel sudah memenuhi kriteria yang ditentukan dimana nilai $MSA > 0,5$ yang artinya dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

a. Penjelasan Variabel oleh Faktor

Maksud dari penjelasan variabel oleh faktor adalah seberapa besar faktor yang nantinya terbentuk mampu menjelaskan variabel, untuk itu harus dilihat tabel *Communalities* sebagai berikut :

Tabel IV-10
Tabel Communalities Kepuasan Kerja
Communalities

	Initial	Extraction
I1	1.000	.789
I2	1.000	.756
I3	1.000	.782
I4	1.000	.594
I5	1.000	.746
I6	1.000	.772
I7	1.000	.751
I8	1.000	.849
I9	1.000	.739
I10	1.000	.776
I11	1.000	.685
I12	1.000	.668
I13	1.000	.674
I14	1.000	.551
I15	1.000	.557

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Hasilnya adalah faktor mampu menjelaskan pernyataan tentang item 1 sebesar 78,9%, menjelaskan pernyataan tentang item 2 sebesar 75,6%, menjelaskan pernyataan tentang item 3 sebesar 78,2%, menjelaskan pernyataan tentang item 4 sebesar 59,4%, menjelaskan pernyataan tentang item 5 sebesar 74,6%, menjelaskan pernyataan tentang item 6 sebesar 77,2%, menjelaskan pernyataan tentang item 7 sebesar 75,1%, menjelaskan pernyataan tentang item 8 sebesar 84,9%, menjelaskan pernyataan tentang item 9 sebesar 73,9%, menjelaskan pernyataan tentang item 10 sebesar 77,6%, menjelaskan pernyataan tentang item 11 sebesar 68,5%, menjelaskan pernyataan tentang item 12 sebesar 66,8 %, menjelaskan pernyataan tentang item 13 sebesar 67,4%, menjelaskan

pernyataan tentang item 14 sebesar 55,1% dan menjelaskan pernyataan tentang item 15 sebesar 55,7%. Rata-rata penjelasan tiap faktor memiliki nilai *communalities* di atas 50% maka faktor utama dapat ditentukan.

b. Pembentukan Faktor

Setelah variabel ditentukan dan dipilih serta perhitungan korelasinya telah memenuhi persyaratan untuk melakukan analisis lanjutan. Selanjutnya membentuk faktor untuk menentukan apakah variabel-variabel tersebut bisa dikelompokkan kedalam satu atau beberapa faktor utama. Jumlah faktor utama yang kan dibentuk ditentukan dengan melakukan kombinasi dari beberapa kriteria untuk mendapatkan jumlah faktor yang sesuai dengan data penelitian.

Tabel IV-11
Tabel Total Variance Explained Kepuasan Kerja
Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6.931	46.209	46.209	6.931	46.209	46.209	4.140	27.601	27.601
2	2.266	15.109	61.317	2.266	15.109	61.317	3.830	25.533	53.134
3	1.491	9.940	71.257	1.491	9.940	71.257	2.718	18.123	71.257
4	.770	5.135	76.392						
5	.629	4.192	80.584						
6	.551	3.671	84.255						
7	.490	3.267	87.522						
8	.419	2.794	90.315						
9	.339	2.259	92.575						
10	.248	1.654	94.229						
11	.232	1.547	95.776						
12	.192	1.282	97.059						
13	.167	1.114	98.173						
14	.164	1.092	99.265						
15	.110	.735	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Kriteria pertama yang digunakan adalah nilai *Eigen* atau *Eigenvalue*. Faktor yang akan digunakan adalah faktor yang mempunyai *Eigenvalue* > 1 . Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa *component* 1, *component* 2 dan *component* 3 memiliki *Percent of Variance* pada *Initial Eigenvalue* > 1 sehingga ketiga *component* ini digunakan sebagai faktor utama.

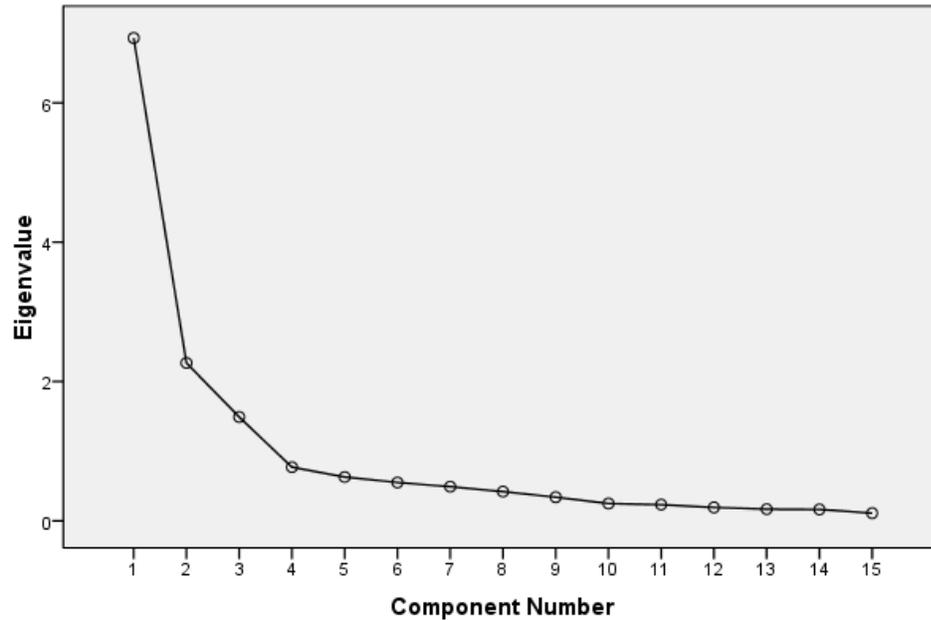
Kriteria kedua adalah penentuan berdasarkan nilai persentase varians total yang dapat dijelaskan oleh banyaknya faktor yang akan dibentuk. Dari tabel di atas dapat dilakukan interpretasi yang berkaitan dengan varians total komulatif sampel. Jika variabel-variabel tersebut diringkas menjadi beberapa faktor, maka total variansi yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut :

1. Jika ke-15 variabel tersebut diekstraksi menjadi 1 faktor, diperoleh variansi yang dapat dijelaskan adalah $6,931/15 \times 100\% = 46,209\%$.
2. Jika ke-15 variabel tersebut diekstraksi menjadi 2 faktor, diperoleh variansi yang dapat dijelaskan adalah $2,266/15 \times 100\% = 15,109\%$.
3. Jika ke-15 variabel tersebut diekstraksi menjadi 3 faktor, diperoleh variansi yang dapat dijelaskan adalah $1,491/15 \times 100\% = 9,940\%$ dan variansi total komulatif untuk 3 faktor adalah $46,209\% + 15,109\% + 9,940\% = 71,257\%$.

Dengan mengekstraksi variabel-variabel awal menjadi 3 faktor telah dihasilkan variansi total yang cukup besar yaitu $71,257\%$ yang artinya dari 3 faktor yang terbentuk sudah dapat mewakili ke-15 faktor kepuasan kerja. Demikian ekstraksi 3 faktor yang diperoleh telah dapat dihentikan dan telah memenuhi kriteria kedua

Kriteria ketiga adalah penentuan berdasarkan *Scree Plot*. *Scree Plot* merupakan suatu *Plot Eigenvalue* terhadap jumlah faktor yang diekstraksi. Titik pada tempat dimana *scree* mulai terjadi menunjukkan banyaknya faktor yang tepat. Titik ini terjadi ketika *scree* mulai terlihat dengan ketentuan *Eigenvalue* harus > 1 .

Gambar IV-1
Scree Plot Kepuasan Kerja
Scree Plot



Dari gambar di atas *scree* mulai terlihat mendatar pada *component number* 4. Namun, hanya *component 1*, *component 2* dan *component 3* yang memenuhi syarat *Eigenvalue* > 1 . Sehingga yang dapat ditentukan menjadi faktor tetap yaitu *component 1*, *component 2* dan *component 3*.

c. *Component Matrix*

Setelah diketahui bahwa 3 faktor adalah jumlah yang paling optimal, maka tabel *component matrix* menunjukkan distribusi ke-15 variabel tersebut pada tiga faktor utama yang terbentuk, sedangkan angka-angka yang ada pada tabel tersebut adalah *factor loadings*, yang menunjukkan besar antara suatu variabel dengan ketiga faktor, seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel IV-12
Tabel *Component Matrix* Kepuasan Kerja
Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
I10	.812	-.328	-.094
I8	.787	-.471	-.089
I13	.735	.265	-.254
I2	.731	.038	.469
I9	.728	-.452	-.065
I4	.690	.316	-.132
I7	.664	-.552	.067
I14	.660	.218	-.261
I6	.656	-.584	.027
I3	.656	-.035	.592
I11	.648	.346	-.382
I15	.634	.127	-.373
I12	.617	.472	-.255
I5	.556	.412	.516
I1	.569	.582	.356

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Proses peentuan variabel mana yang akan dimasukkan ke faktor yang mana dengan melakukan perbandingan korelasi setiap baris.

d. Rotasi

Proses perotasian pada hasil penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan faktor-faktor dengan *factor loadings* yang cukup jelas untuk diinterpretasi. *Rotated Component Matrix* adalah matrix korelasi yang memperlihatkan distribusi variabel yang lebih jelas dan nyata dibandingkan *Component Matrix*.

Tabel IV-13
Tabel *Rotated Component Matrix* Kepuasan Kerja
Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
I6	.868	.094	.103
I8	.863	.303	.111
I7	.848	.093	.151
I9	.811	.262	.111
I10	.768	.395	.171
I11	.143	.807	.113
I12	.026	.778	.248
I13	.261	.745	.226
I15	.304	.681	.033
I14	.250	.678	.169
I4	.193	.672	.323
I5	.034	.257	.824
I3	.442	.046	.765
I1	-.090	.447	.763
I2	.434	.202	.726

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai-nilai *factor loadings* antara suatu variabel dengan beberapa faktor telah dapat dibedakan dan siap dilakukan interpretasi.

e. Interpretasi Hasil Analisis Faktor

Berdasarkan data pada tabel IV-13 terlihat bahwa i6,i8,i7,i9 dan i10 memiliki nilai paling tinggi pada *component 1* dibandingkan pada *component 2* dan *component 3*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel i6 sampai dengan variabel i10 masuk ke dalam kelompok *component 1*.

Variabel i11, i12, i13, i15, i14 dan i4 memiliki nilai pada *component 2* dibandingkan pada *component 1* dan *component 3*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel i4 , i11 sampai dengan variabel i15 masuk ke dalam kelompok *component 2*.

Kemudian variabel i5,i3,i1 dan i2 memiliki nilai tertinggi pada *component 3* dibandingkan pada *component 1* dan *component 2*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel i1, i2, i3 dan i5 masuk ke dalam *component 3*.

Tabel IV-14
Hasil Pengelompokkan Variabel ke Dalam Faktor

Component	Variabel
Component 1	i6, i7, i8, i9, i10
Component 2	i4 , i11, i12, i13, i14, i15
Component 3	i1, i2, i3 dan i5

f. Penanaman Faktor

Setelah terbentuk faktor yang masing-masing beranggotakan variabel-variabel yang diteliti, maka dilakukan penanaman faktor berdasarkan karakteristik yang sesuai dengan anggotanya.

1. Faktor 1

Anggota faktor 1 ini adalah hal-hal yang berkaitan dengan keakraban diantara sesama karyawan, saling menghargai dan sikap saling terbuka

antar karyawan. Dengan melakukan generalisasi dari kelima faktor yang ada, faktor 1 selanjutnya dinamakan sebagai faktor hubungan antar pegawai.

2. Faktor 2

Anggota faktor 2 ini adalah hal-hal yang berkaitan dengan fasilitas yang diberikan perusahaan oleh karyawan, perasaan berarti, tanggungjawab dan pengetahuan terhadap hasil. Dengan melakukan generalisasi dari kelima faktor yang ada, faktor 2 selanjutnya dinamakan sebagai faktor pekerjaan itu sendiri.

3. Anggota faktor 3 ini adalah hal-hal yang berkaitan dengan fasilitas yang diberikan perusahaan oleh karyawan, kondisi ruangan kerja dan ketenangan. Dengan melakukan generalisasi dari kelima faktor yang ada, faktor 3 selanjutnya dinamakan sebagai faktor kondisi kerja/lingkungan kerja.

Berdasarkan data skor jawaban angket, dapat dilihat bahwa karyawan merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka. Hal tersebut dipicu oleh beberapa faktor seperti kondisi kerja/ lingkungan kerja, hubungan antar pegawai dan pekerjaan itu sendiri.

Ketika melakukan analisis faktor, dapat diketahui faktor utama yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Uji analisis ini dilakukan melalui berbagai tahapan seperti melihat besar nilai KMO, MSA, dan *Bartlett's Test Sphericity*. Pengujian dengan menggunakan KMO dan *Bartlett's Test Sphericity* dilakukan untuk menguji kecukupan sampel, sedangkan nilai MSA menunjukkan korelasi antarvariabel.

Setelah variabel yang dianalisis memenuhi semua syarat yang ditentukan, maka terbentuk juga tiga *component* pada tabel *component matrix* . Selanjutnya ketiga *component* ini sebagai faktor-faktor yang dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ketiga faktor dominan tersebut terdiri dari beberapa variabel hasil ringkasan dari faktor awal yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap karyawan.

Berdasarkan nilai *Rotated component matrix* dapat diketahui pengelompokan variabel kedalam ketiga faktor dominan yang telah terbentuk. Adapun ketiga faktor tersebut yaitu :

1. Faktor 1, terdiri dari hal-hal yang berkaitan dengan keakraban diantara sesama karyawan, saling menghargai dan sikap saling terbuka antar karyawan.
2. Faktor 2, terdiri dari hal-hal yang berkaitan dengan fasilitas yang diberikan perusahaan oleh karyawan, perasaan berarti, tanggungjawab dan pengetahuan terhadap hasil.
3. Faktor 3, terdiri dari hal-hal yang berkaitan dengan fasilitas yang diberikan perusahaan oleh karyawan, kondisi ruangan kerja dan ketenangan.

Setelah mendapatkan faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja, selanjutnya dilakukan penanaman pada ketiga faktor tersebut. Sehingga dapat diketahui faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu :

1. Faktor hubungan antar pegawai
2. Faktor pekerjaan itu sendiri

3. Faktor kondisi kerja/ lingkungan kerja

Dari ketiga faktor tersebut maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu faktor kepuasan terhadap hubungan antar pegawai.

b. Disiplin Karyawan

Disiplin karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, untuk menyederhanakan faktor-faktor tersebut maka dilakukan suatu analisis faktor untuk mengelompokkan dan mendapatkan faktor yang paling dominan mempengaruhi disiplin karyawan. Adapun beberapa tahap-tahap analisis dalam melakukan teknik analisis faktor yaitu :

a) Kaiser-Mayer-Olkin (KMO), Measure of Sampling Adequacy (MSA) and Bartlett's Test

Langkah yang dilakukan setelah variabel awal yang akan dimasukkan dalam analisis diperoleh, yaitu melakukan pengujian kecukupan sampel melalui indeks *Kaiser-Mayer-Olkin (KMO)*, *Measure of Sampling Adequacy (MSA)* dan nilai signifikansi *Bartlett's Test*. Indeks ini digunakan untuk meneliti ketepatan penggunaan analisis faktor. Apabila nilai $KMO \geq 0,5$ maka dapat diartikan bahwa analisis faktor tepat digunakan.

Data skor jawaban responden dianalisis dengan menggunakan *software* SPSS versi 16.0, kemudian diperoleh nilai KMO sebesar 0,835 dan nilai signifikansi *Bartlett's Test of Sphericity* sebesar 0,000. Tabel di bawah ini adalah hasil KMO dan *Bartlett's Test of Sphericity* :

Tabel IV-15
Tabel KMO dan *Bartlett's Test* Disiplin Karyawan
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.835
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	816.260
	Df	105
	Sig.	.000

Dari hasil diatas, maka dapat dikatakan bahwa variabel dan sampel yang digunakan memungkinkan untuk dilakukan analisis lebih lanjut, untuk melihat korelasi antar variabel dapat diperhatikan tabel *Anti-Image Matrices* dengan memperhatikan nilai MSA (*Measure of Sampling Adequacy*). Nilai MSA berkisar antara 0 hingga 1 dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) $MSA = 1$, variabel dapat diprediksi tanpa kesalahan oleh variabel yang lain
- b) $MSA > 0,5$, variabel masih bisa diprediksi dan bisa dianalisis lebih lanjut
- c) $MSA < 0,5$, variabel tidak bisa diprediksi dan tidak bisa dianalisis lebih lanjut, atau dikeluarkan dari variabel lainnya.

Tabel IV- 16
Hasil *Anti-Image Correlation* Variabel Disiplin Karyawan

No. Item	Correlation	Keterangan
1	0,890 > 0,5	Valid
2	0,844 > 0,5	Valid
3	0,808 > 0,5	Valid
4	0,819 > 0,5	Valid
5	0,778 > 0,5	Valid
6	0,803 > 0,5	Valid
7	0,804 > 0,5	Valid
8	0,889 > 0,5	Valid
9	0,886 > 0,5	Valid
10	0,790 > 0,5	Valid
11	0,819 > 0,5	Valid
12	0,874 > 0,5	Valid
13	0,893 > 0,5	Valid
14	0,850 > 0,5	Valid
15	0,799 > 0,5	Valid

Hasil pengujian menggunakan *software* SPSS versi 16.0. kemudian terlihat dari tabel tersebut bahwa pada *Anti-Image Correlation* nilai MSA untuk tiap variabel sudah memenuhi kriteria yang ditentukan dimana nilai $MSA > 0,5$ yang artinya dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

a. Penjelasan Variabel oleh Faktor

Maksud dari penjelasan variabel oleh faktor adalah seberapa besar faktor yang nantinya terbentuk mampu menjelaskan variabel, untuk itu harus dilihat tabel *Communalities* sebagai berikut :

Tabel IV-17
Tabel Communalities Disiplin Karyawan
Communalities

	Initial	Extraction
I1	1.000	.679
I2	1.000	.541
I3	1.000	.664
I4	1.000	.607
I5	1.000	.815
I6	1.000	.796
I7	1.000	.729
I8	1.000	.679
I9	1.000	.630
I10	1.000	.791
I11	1.000	.752
I12	1.000	.756
I13	1.000	.618
I14	1.000	.667
I15	1.000	.725

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Hasilnya adalah faktor mampu menjelaskan pernyataan tentang item 1 sebesar 67,9%, menjelaskan pernyataan tentang item 2 sebesar 54,1%, menjelaskan pernyataan tentang item 3 sebesar 66,4%, menjelaskan pernyataan tentang item 4 sebesar 60,7%, menjelaskan pernyataan tentang item 5 sebesar 81,5%, menjelaskan pernyataan tentang item 6 sebesar 79,6%, menjelaskan pernyataan tentang item 7 sebesar 72,9%, menjelaskan pernyataan tentang item 8 sebesar 67,9%, menjelaskan pernyataan tentang item 9 sebesar 63,0%, menjelaskan pernyataan tentang item 10 sebesar 79,1%, menjelaskan pernyataan

tentang item 11 sebesar 75,2%, menjelaskan pernyataan tentang item 12 sebesar 75,6 %, menjelaskan pernyataan tentang item 13 sebesar 61,8%, menjelaskan pernyataan tentang item 14 sebesar 66,7% dan menjelaskan pernyataan tentang item 15 sebesar 72,5%. Rata-rata penjelasan tiap faktor memiliki nilai *communalities* di atas 50% maka faktor utama dapat ditentukan.

b. Pembentukan Faktor

Setelah variabel ditentukan dan dipilih serta perhitungan korelasinya telah memenuhi persyaratan untuk melakukan analisis lanjutan. Selanjutnya membentuk faktor untuk menentukan apakah variabel-variabel tersebut bisa dikelompokkan kedalam satu atau beberapa faktor utama. Jumlah faktor utama yang akan dibentuk ditentukan dengan melakukan kombinasi dari beberapa kriteria untuk mendapatkan jumlah faktor yang sesuai dengan data penelitian.

Tabel IV-18
Tabel Total Variance Explained Disiplin Karyawan
Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6.591	43.940	43.940	6.591	43.940	43.940	3.121	20.810	20.810
2	1.743	11.619	55.558	1.743	11.619	55.558	2.678	17.856	38.665
3	1.109	7.393	62.951	1.109	7.393	62.951	2.664	17.762	56.427
4	1.007	6.716	69.667	1.007	6.716	69.667	1.986	13.239	69.667
5	.827	5.515	75.182						
6	.727	4.845	80.027						
7	.595	3.964	83.991						
8	.477	3.183	87.174						
9	.394	2.626	89.800						
10	.386	2.573	92.372						
11	.317	2.112	94.484						
12	.288	1.919	96.403						
13	.241	1.604	98.007						
14	.179	1.196	99.202						
15	.120	.798	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Kriteria pertama yang digunakan adalah nilai *Eigen* atau *Eigenvalue*. Faktor yang akan digunakan adalah faktor yang mempunyai *Eigenvalue* > 1. Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa *component 1*, *component 2*, *component 3* dan *component 4* memiliki *Percent of Variance* pada *Initial Eigenvalue* > 1 sehingga keempat *component* ini digunakan sebagai faktor utama.

Kriteria kedua adalah penentuan berdasarkan nilai persentase varians total yang dapat dijelaskan oleh banyaknya faktor yang akan dibentuk. Dari tabel di atas dapat dilakukan interpretasi yang berkaitan dengan varians total kumulatif sampel. Jika variabel-variabel tersebut diringkas menjadi beberapa faktor, maka total variansi yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut :

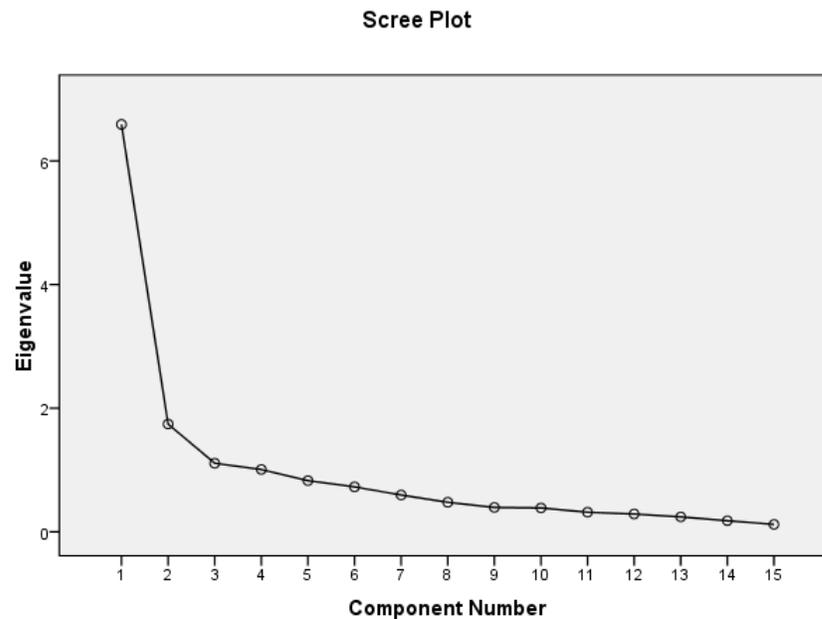
1. Jika ke-15 variabel tersebut diekstraksi menjadi 1 faktor, diperoleh variansi yang dapat dijelaskan adalah $6,591/15 \times 100\% = 43,940\%$.
2. Jika ke-15 variabel tersebut diekstraksi menjadi 2 faktor, diperoleh variansi yang dapat dijelaskan adalah $1,743/15 \times 100\% = 11,619\%$.
3. Jika ke-15 variabel tersebut diekstraksi menjadi 3 faktor, diperoleh variansi yang dapat dijelaskan adalah $1,109/15 \times 100\% = 7,393\%$.
4. Jika ke-15 variabel tersebut diekstraksi menjadi 4 faktor, diperoleh variansi yang dapat dijelaskan adalah $1,007/15 \times 100\% = 6,716\%$ dan variansi total kumulatif untuk 4 faktor adalah $43,940\% + 11,619\% + 7,393\% + 6,716 = 69,667\%$.

Dengan mengekstraksi variabel-variabel awal menjadi 4 faktor telah dihasilkan variansi total yang cukup besar yaitu 69,667% yang artinya dari 4 faktor yang terbentuk sudah dapat mewakili ke-15 faktor disiplin karyawan. Demikian ekstraksi 4 faktor yang diperoleh telah dapat dihentikan dan telah memenuhi kriteria kedua

Kriteria ketiga adalah penentuan berdasarkan *Scree Plot*. *Scree Plot* merupakan suatu *Plot Eigenvalue* terhadap jumlah faktor yang diekstraksi. Titik pada tempat dimana *scree* mulai terjadi menunjukkan banyaknya faktor yang

tepat. Titik ini terjadi ketika *scree* mulai terlihat dengan ketentuan *Eigenvalue* harus > 1 .

Gambar IV-2
***Scree Plot* Disiplin Karyawan**



Dari gambar di atas *scree* mulai terlihat mendatar pada *component number* 5. Namun, hanya *component 1*, *component 2*, *component 3* dan *component 4* yang memenuhi syarat $Eigenvalue > 1$. Sehingga yang dapat ditentukan menjadi faktor tetap yaitu *component 1*, *component 2*, *component 3* dan *component 4*.

c. *Component Matrix*

Setelah diketahui bahwa 4 faktor adalah jumlah yang paling optimal, maka tabel *component matrix* menunjukkan distribusi ke-15 variabel tersebut pada empat faktor utama yang terbentuk, sedangkan angka-angka yang ada pada tabel tersebut adalah *factor loadings*, yang menunjukkan besar antara suatu variabel dengan keempat faktor, seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel IV-19
Tabel *Component Matrix* Disiplin Karyawan
Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
I12	.804	-.207	-.097	-.237
I10	.779	-.250	.180	-.299
I13	.743	-.123	-.150	-.165
I7	.669	.314	-.312	.293
I9	.668	.243	.262	-.237
I15	.658	-.250	-.479	-.009
I11	.656	-.291	.376	-.309
I6	.652	.527	-.277	-.128
I8	.646	.439	-.124	-.234
I14	.632	-.370	-.281	.226
I3	.631	-.040	.229	.460
I5	.615	.398	.501	.165
I4	.593	-.161	.170	.447
I1	.581	-.571	.063	.108
I2	.565	.445	-.001	.157

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 4 components extracted.

Proses peentuan variabel mana yang akan dimasukkan ke faktor yang mana dengan melakukan perbandingan korelasi setiap baris.

d. Rotasi

Proses perotasian pada hasil penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan faktor-faktor dengan *factor loadings* yang cukup jelas untuk diinterpretasi. *Rotated Component Matrix* adalah matrix korelasi yang memperlihatkan distribusi variabel yang lebih jelas dan nyata dibandingkan *Component Matrix*.

Tabel IV-20
Tabel *Rotated Component Matrix* Disiplin Karyawan
***Rotated Component Matrix*^a**

	Component			
	1	2	3	4
i6	.857	.133	.209	.028
i8	.756	.297	.139	.018
i7	.659	-.072	.408	.350
i2	.642	.079	.062	.345
i11	.064	.814	.197	.216
i10	.212	.761	.368	.180
i12	.324	.581	.550	.107
i9	.514	.566	-.001	.212
i15	.283	.179	.782	.043
i14	.097	.159	.732	.311
i1	-.165	.438	.571	.366
i13	.363	.453	.518	.111
i3	.201	.187	.243	.728
i4	.101	.179	.327	.677
i5	.502	.374	-.220	.612

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 9 iterations.

Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai-nilai *factor loadings* antara suatu variabel dengan beberapa faktor telah dapat dibedakan dan siap dilakukan interpretasi.

e. Interpretasi Hasil Analisis Faktor

Berdasarkan data pada tabel IV-20 terlihat bahwa i6,i8,i7,dan i2 memiliki nilai paling tinggi pada *component 1* dibandingkan pada *component 2*, *component 3* dan *component 4*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel i2,i6 sampai dengan variabel i8 masuk ke dalam kelompok *component 1*.

Variabel i11, i10, i12, dan i9, memiliki nilai tertinggi pada *component 2* dibandingkan pada *component 1*, *component 3* dan *component 4* Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel i9 sampai dengan variabel i12 masuk ke dalam kelompok *component 2*.

Variabel i15,i14,i1 dan i13 memiliki nilai tertinggi pada *component 3* dibandingkan pada *component 1*, *component 2* dan *component 4*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel i1, i13 sampai dengan variabel i15 masuk ke dalam *component 3*.

Kemudian Variabel i3,i4,dan i5 memiliki nilai tertinggi pada *component 4* dibandingkan pada *component 1*, *component 2* dan *component 3*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel i3 sampai dengan variabel i5 masuk ke dalam *component 4*.

Tabel IV-21
Hasil Pengelompokan Variabel ke Dalam Faktor

Component	Variabel
Component 1	,i2, i6, i7, i8
Component 2	i9, i10, i11, i12
Component 3	i1, i13, i14, i15
Component 4	i3, i4, i5

f. Penanaman Faktor

Setelah terbentuk faktor yang masing-masing beranggotakan variabel-variabel yang diteliti, maka dilakukan penanaman faktor berdasarkan karakteristik yang sesuai dengan anggotanya.

1. Faktor 1

Anggota faktor 1 ini adalah hal-hal yang berkaitan dengan sikap pimpinan dalam mengadakan penilaian, adanya sanksi/hukuman yang diberikan pimpinan oleh karyawan dan pimpinan segera memberikan hukuman kepada karyawan. Generalisasi dari keempat faktor yang ada, faktor 1 selanjutnya dinamakan sebagai faktor sanksi hukuman.

2. Faktor 2

Anggota faktor 2 ini adalah hal-hal yang berkaitan dengan pemberian surat peringatan untuk karyawan yang melakukan tindakan indisipliner, pimpinan berlaku adil untuk memberikan hukuman, pimpinan memberikan beberapa prosedur/ tahap-tahap peringatan kepada karyawan yang melakukan tindakan indisipliner dan pimpinan tegas dalam memberikan hukuman. Generalisasi dari keempat faktor yang ada, faktor 2 selanjutnya dinamakan sebagai faktor sanksi hukuman dan ketegasan.

3. Anggota faktor 3 ini adalah hal-hal yang berkaitan dengan pimpinan menentukan pedoman yang harus dilaksanakan oleh karyawan, ketegasan pimpinan dalam menjalankan perintah, pimpinan memuji karyawan yang mengingatkan karyawan lainnya untuk selalu disiplin dan pimpinan memberikan penghargaan kepada setiap karyawan yang taat menjalankan peraturan. Generalisasi dari keempat faktor yang ada, faktor 3 selanjutnya dinamakan sebagai faktor ketegasan.

4. Anggota faktor 4 ini adalah hal-hal yang berkaitan dengan melaksanakan tugas sesuai dengan instruksi pimpinan, menggunakan alat pelindung diri saat bekerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar

perusahaan yang telah ditetapkan. Generalisasi dari ketiga faktor yang ada, faktor 4 selanjutnya dinamakan sebagai faktor ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Berdasarkan data skor jawaban angket, dapat dilihat bahwa karyawan kurang mematuhi peraturan yang ada di perusahaan mereka bekerja. Ada berbagai macam faktor pemicu tindakan indisipliner karyawan, diantaranya hal-hal yang berkaitan dengan ada tidaknya pengawasan pimpinan, pemberian sanksi hukuman dan ketegasan pimpinan. Ketika melakukan analisis faktor, dapat diketahui faktor utama yang paling dominan mengakibatkan tindakan indisipliner karyawan.

Uji analisis ini dilakukan melalui berbagai tahapan seperti melihat besar nilai KMO, MSA, dan *Bartlett's Test Sphericity*. Pengujian dengan menggunakan KMO dan *Bartlett's Test Sphericity* dilakukan untuk menguji kecukupan sampel, sedangkan nilai MSA menunjukkan korelasi antarvariabel.

Setelah variabel yang dianalisis memenuhi semua syarat yang ditentukan, maka ada terbentuk faktor baru yang terdiri dari empat *component* pada tabel *component matrix*. Selanjutnya keempat *component* ini sebagai faktor-faktor yang dominan mempengaruhi disiplin karyawan. Keempat faktor dominan tersebut terdiri dari beberapa variabel hasil ringkasan dari faktor awal yang mempengaruhi disiplin karyawan.

Berdasarkan nilai *Rotated component matrix* dapat diketahui pengelompokan variabel kedalam keempat faktor dominan yang telah terbentuk. Adapun pengelompokan keempat faktor tersebut yaitu :

1. Faktor 1, terdiri dari hal-hal yang berkaitan dengan sikap pimpinan dalam mengadakan penilaian, adanya sanksi/hukuman yang diberikan

pimpinan oleh karyawan dan pimpinan segera memberikan hukuman kepada karyawan.

2. Faktor 2, terdiri dari hal-hal yang berkaitan dengan pemberian surat peringatan untuk karyawan yang melakukan tindakan indisipliner, pimpinan berlaku adil untuk memberikan hukuman, pimpinan memberikan beberapa prosedur/ tahap-tahap peringatan kepada karyawan yang melakukan tindakan indipliner dan pimpinan tegas dalam memberikan hukuman.
3. Faktor 3, terdiri dari hal-hal yang berkaitan dengan pimpinan menentukan pedoman yang harus dilaksanakan oleh karyawan, ketegasan pimpinan dalam menjalankan perintah, pimpinan memuji karyawan yang mengingatkan karyawan lainnnya untuk selalu disiplin dan pimpinan memberikan penghargaan kepada setiap karyawan yang taat menjalankan peraturan.
4. Faktor 4, terdiri hal-hal yang berkaitan dengan melaksanakan tugas sesuai dengan instruksi pimpinan, menggunakan alat pelindung diri saat bekerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditetapkan.

Setelah mendapatkan faktor-faktor dominan yang mempengaruhi disiplin karyawan, selanjutnya dilakukan penanaman pada keempat faktor tersebut, sehingga dapat diketahui faktor dominan yang mempengaruhi disiplin karyawan yaitu :

1. Faktor sanksi hukuman
2. Faktor sanksi hukuman dan ketegasan

3. Faktor ketegasan
4. Faktor ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dari keempat faktor tersebut maka dapat disimpulkan faktor yang paling dominan memengaruhi disiplin karyawan yaitu faktor sanksi hukuman.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini berdasarkan pembahasan yang telah penulis lakukan, maka dalam penelitian yang berjudul Analisis Fakto-Faktor Kepuasan Kerja dan Disiplin Karyawan pada PT Astra International TBK-TSO Cabang Medan Amplas dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT Astra International Tbk-TSO tergolong masih rendah. Hal ini dikarenakan banyak karyawan yang merasa kurang puas terhadap lingkungan kerja, hubungan antar pegawai dan pekerjaan itu sendiri.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat disiplin karyawan pada PT Astra International Tbk-TSO cabang Medan Amplas masih rendah. Hal ini dipicu oleh nilai-nilai kepemimpinan, pemberian sanksi hukuman dan ketegasan seorang pemimpin.
3. Berdasarkan perhitungan dari jawaban responden dengan menggunakan *software* SPSS versi 16.0 diperoleh hasil bahwa :
 - a. Faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan di PT Astra International Tbk-TSO Cabang Medan Amplas yaitu faktor hubungan antar pegawai, faktor pekerjaan itu sendiri dan faktor kondisi kerja/lingkungan kerja.
 - b. Faktor dominan yang mempengaruhi disiplin karyawan di PT Astra Internatioanl Tbk-TSO Cabang Medan Amplas yaitu faktor sanksi

hukuman, faktor gabungan antara sanksi hukuman dengan ketegasan, faktor ketegasan dan faktor ada tidaknya pengawasan pimpinan.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas dan sesuai dengan tujuan beserta manfaat penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat untuk PT Astra Internatioanl Tbk-TSO Cabang Medan Amplas dalam meningkatkan kepuasan kerja dan mengatasi tindakan indisipliner karyawan. Berikut ada beberapa saran dari peneliti guna meningkatkan kepuasan kerja dan meminimalisir tindakan indisipliner karyawan diantaranya:

1. PT Astra International Tbk-TSO Cabang Medan Amplas mampu mengenali dan memperbaiki faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja sehingga hal tersebut nantinya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. PT Astra International Tbk-TSO Cabang Medan Amplas mampu mengenali dan memperbaiki faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan disiplin karyawan sehingga hal tersebut nantinya dapat meningkatkan disiplin karyawan dan mengurangi tindakan indisipliner karyawan.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat diketahui faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Astra Internatioanl Tbk-TSO Cabang Medan Amplas terletak pada kepuasan terhadap hubungan antar pegawai, faktor pekerjaan itu sendiri dan faktor kondisi kerja/ lingkungan kerja.

4. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat diketahui faktor dominan yang mempengaruhi disiplin karyawan pada PT Astra International Tbk-TSO Cabang Medan Amplas adalah faktor sanksi hukuman, faktor gabungan antara faktor sanksi hukuman dengan ketegasan, faktor ketegasan dan faktor ada tidaknya pengawasan pimpinan. PT Astra International Tbk-TSO Cabang Medan Amplas harus meningkatkan disiplin karyawan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera
- Analisis Faktor (*Factor Analysis*) . (2015). Retrieved January 15, 2017, from <http://www.rumusstatistik.com/2015/03/analisis-faktor-faktor-analysis.html?m=1>
- Arikunto, S. (2014). Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek. In A.Juliandi, Irfan & S.Manurung, *Metodologi penelitian bisnis: Konsep dan aplikasi*, Medan : UMSU Press.
- Audia, J. (2012). “Faktor-Faktor Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tata Ruang dan Tata Bangunan kota Medan”. *Journal*.
- Azuar Juliandi; dkk. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Pres
- Bahri, S., & Zamzam, F. (2014). *Model penelitian kuantitatif berbasis SEM-Amos*. Yogyakarta: Deepublish.
- Devita, P. (2015). “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan dan Pemberian Sanksi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan”. Universitas Diponegoro Semarang. *Skripsi*.
- Erry, S. P. (2012). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai se Kecamatan Karangom Kabupaten Klaten dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Inteverning”. *Skripsi*.
- GDE, B. S. P. (2013). “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja pada Dosen Yayasan Universitas Mahasaraswati Denpasar”. Universitas Udayana Denpasar. *Skripsi*
- Herlanti, Y.(2014). *Tanya jawab seputar penelitian pendidikan sains*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah. .
- Juliandi,dkk. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Juliandi, Irfan (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan:Ciptapustaka.
- Junita, A . (2012). “Faktor-Faktor Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tata Ruang dan Tata Bangunan Kota Medan. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*.

- Kurniawati, D . (2008). “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KPRI Universitas Brawijaya Malang”. Universitas Islam Negeri Malang. *Skripsi*.
- Mangkunegara, Prabu Anwar (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*, (cetakan kelima). Bandung : PT. Refika Aditami
- Maryadi. (2012). “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SD di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang”. *Journal*.
- Miftahul, I. (2013). “Pengaruh Keteladanan dan Ketegasan Pemimpin Terhadap Kedisiplinan dan Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Multi Bangunan Jember”. Universitas Jember. *Skripsi*.
- Muwafik, M . F . (2013) . “Pengaruh Kompensasi, Pekerjaan Itu Sendiri, Rekan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT.EURO DESIGN” . Universitas Negeri Semarang. *Skripsi*.
- Permatasari, D . (2015) . “ Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan dan Pemberian Sanksi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Studi pada PT. Citra Yofiana Cabang Semarang” . Universitas Diponegoro. *Skripsi* .
- Pita, E. (2007). “Analisi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada Karyawan Bagian Non Marketing PT Ford Motor Indonesia”. *Journal*.
- Rahayu, E . D . (2006) . “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah kota Semarang”. Universitas Negeri Semarang . *Skripsi* .
- Rasyidi, A, dkk. (2013) . “Variabel-Variabel yang Mempengaruhi Disiplin Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur”. *Journal Administrative Reform* .
- Rivai, Veitzhal, dkk. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veitzhal, dkk. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta : Rajawali Press.
- Robbin Stephen, (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sinambela, Lijan Poltak (2016). *Manajemen sumber daya manusia membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah, (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

Syamsuddin, dkk. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan Bahasa*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Utari, K . (2015) . “Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur”. *Journal* .

Vemmylia, (2009). “Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN CABANG BINJAI”. Universitas Sumatera Utara. *Skripsi*.