

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN PT. ICSM INDONESIA JAKARTA SELATAN

**Deni Yudha Pangestu
8105112216**

DP 1 : Dra. Nuryetty Zain, MM

DP 2 : Marsofiyati, S.pd , M.Pd

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi, perkembangan didalam dunia bisnis dan industri berkembang semakin pesat dan tingkat persaingan yang semakin ketat baik dalam lingkup nasional maupun internasional. Salah satu tolak ukur kesuksesan sebuah Negara adalah industri yang maju dan berkembang pesat. Dalam menghadapi persaingan yang ketat, Indonesia sebagai salah satu Negara berkembang harus memiliki kesiapan diri dan dituntut untuk memiliki kemampuan bersaing. Kemampuan bersaing dalam dunia bisnis adalah dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien terutama sumber daya manusia yang memiliki tingkat kompetensi dan disiplin tinggi.

Perusahaan sebagai salah satu poros dalam dunia bisnis saat ini dituntut untuk dapat mampu bersaing dalam lingkup nasional maupun internasional. Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya

tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal, dan manusia.

Terkhusus pada faktor manusia, faktor ini memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan bisa mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Sejalan dengan hal tersebut, fungsi pemeliharaan sumber daya manusia sangatlah diperlukan dalam meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap sumber daya manusia agar tetap loyal, disiplin dan mau bekerja produktif dalam menunjang keberhasilan perusahaan.

Permasalahan yang timbul dalam perusahaan saat ini adalah bagaimana mempertahankan karyawannya agar tetap loyal, disiplin dan mau bekerja produktif. Dalam hal ini manajemen sumber daya manusia yang baik adalah faktor penentu dalam sebuah keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Ditengah usaha tersebut sebaliknya fenomena yang terjadi sekarang, tingginya angka ketidakdisiplinan karyawan atau tingginya tingkat karyawan yang mangkir dari jam masuk perusahaan. Kini permasalahan tersebut telah menjadi serius bagi banyak perusahaan, baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil.

Dapat dilihat dengan jelas di media massa berdasarkan banyak kasus yang terjadi di Indonesia bahwa masalah kedisiplinan merupakan masalah yang besar yang dihadapi

oleh perusahaan. Masalah disiplin kerja ini tidak dapat dianggap sepele di tengah kondisi perekonomian Indonesia yang didominasi dan ditopang oleh industry kecil dan menengah maka hal ini akan sangat berdampak langsung dalam tingkat peroduktifitas sebuah perusahaan.

Berlandaskan kenyataan yang terjadi mengenai tingginya masalah ketidakdisiplinan yang terjadi, patut kita teliti secara lebih dalam atas alasan yang melatarbelakangi sehingga ketidakdisiplinan dapat terjadi dalam perusahaan. Penting sekali perusahaan untuk mengetahui alasan-alasan mendasar yang diberikan karyawan mangkir atau tidak disiplin didalam perusahaan. Karyawan yang melakukan ketidakdisiplinan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, hubungan kemanusiaan, keadilan, teladan pimpinan. Faktor-faktor tersebut adalah faktor umum yang sangat mempengaruhi tingkat kedisipilan seorang pegawai.

Tabel 1.1
Rata-rata Keterlambatan Absen PT.ICSM Indonesia Bulan Maret 2015

Rata-Rata Keterlambatan Absen Bulan Maret			
Nama Perusahaan	ICSM	BIC	TRAMA
Total jumlah keterlambatan	1920 menit	1746 menit	1695 menit
Total Karyawan	50 Orang	30 Orang	10 Orang
Rata-Rata Keterlambatan Per Orang	38,4 menit	58,2 menit	169,5 menit

Data diolah oleh peneliti

Adapun permasalahan terkait tentang disiplin kerja pada tempat penelitian yang dilaksanakan pada

perusahaan ICSM Indonesia yaitu perusahaan yang bergerak dibidang sertifikasi ISO (International Organization for Standarization) yang beralamat di Jalan Raya lenteng Agung No 11 B, berdasarkan data absen yang bisa dilihat pada table 1.1 bahwa tingkat keterlambatan karyawan pada PT ICSM sangatlah tinggi sehingga banyak permasalahan lain timbul akibat ketidakdisiplinan tersebut. Namun ketidakdisiplinan yang terjadi pada PT.ICSM Indonesia dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti gaji yang dibawah standard, kepuasan kerja yang kurang, komunikasi yang tidak efektif dan persaingan yang tidak sehat.

Disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi. Kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung diantaranya gaji, insentif dan bonus. Gaji merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup karyawan yang dianggap layak atau tidak. Yang dimaksud layak yaitu adanya kesesuaian antara gaji yang diberikan dengan tuntutan pekerjaan, keterampilan dan latar belakang pendidikan.

Tabel 1.2
Gaji Karyawan PT. ICSM Indonesia

NO.	JABATAN	KISARAN KOMPENSASI
1	Staff	Rp.1.700.000 – Rp. 2.700.000
2	Supervisi	Rp.2.700.000 – Rp. 3.600.000
3	Manager	Rp.3.600.000 – Rp. 5.300.000
4	General Manager	Rp.5.300.000 >

Data diolah oleh peneliti

Namun permasalahan yang terjadi pada ICSM Indonesia sering kali gaji yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan mengalami keterlambatan dan untuk karyawan di bagian Staff gaji mereka masih dibawah standar yang ditetapkan oleh pemerintah sehingga mengakibatkan penurunan tingkat disiplin keryawan, baik dalam bidang pekerjaan maupun disiplin waktu. Data pemberian kompensasi yang menunjukkan bahwa pemberian kompensasi masih dibawah standar yang ditetapkan pemerinta dapat dilihat pada table 1.2. pemberian kompensasi yang masih dibawah standar UMR akan mengakibatkan timbulnya masalah masalah lain di dalam perusahaan itu sendiri.

Faktor penting selanjutnya yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan adalah kepuasan kerja. Pada umumnya karyawan bekerja untuk memperoleh kepuasan dan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kepuasan bekerja biasanya akan timbul dengan sendirinya apabila karyawan merasa kebutuhan mereka telah terpenuhi. Tetapi seringkali yang terjadi pada perusahaan ICSM Indonesia, antara harapan dan kenyataan ditempat bekerja menjadi tidak sesuai yaitu dalam hal gaji dan tunjangan. Seperti keterlambatan pembayaran upah dan juga bonus serta tunjangan yang tidak sesuai dengan beban kerja yang telah diberikan perusahaan. Selain dari faktor gaji faktor pekerjaan itu sendiri menjadi faktor lain yang menentukan kepuasan karyawan. Kasus yang terjadi pada perusahaan ICSM Indonesia menurut wawancara peneliti adalah pekerjaan yang monoton seperti hanya mengejar target perusahaan dan juga pekerjaan tersebut dikategorikan pekerjaan berat karena target perkaryawan khususnya bagian sales sangat tinggi berkisar 50

– 100 juta per orangnya. Selain itu rekan kerja juga sangat tidak mendukung karena antara karyawan satu dengan yang lainnya tidak saling membantu melaikan bersaing untuk mengejar target perusahaan.

Faktor yang menjadi indikator penurunan kepuasan kerja pada ICSM Indonesia juga terlihat dari komunikasi yang tidak efektif antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Menurut narasumber yang telah diwawancarai peneliti bahwa percakapan baik verbal maupun non verbal yang terjadi didalam perusahaan sangatlah tidak efektif seperti saling menjatuhkan lalu karyawan disana lebih giat mencari muka dalam tanda kutip karyawan tersebut menjatuhkan satu sama lain demi mendapatkan perhatian dari pimpinan.

Faktor terakhir dari penurunan kepuasan adalah pengawasan dari pimpinan yang kurang efektif dikarenakan pimpinan pada perusahaan tersebut jarang masuk kantor ataupun jarang untuk melihat kinerja karyawan melaikan hanya melihat target perusahaan yang terpenting mencapai target alhasil karyawan merasakan bahwa bekerja disana hanya diperalat untuk mencari keuntungan yang sebesar besarnya. Hal tersebut tentunya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan akan berdampak pada penurunan tingkat disiplin karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka identifikasi masalah yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai
2. Sering terjadi keterlambatan pemberian kompensasi
3. Rendahnya kepuasan kerja
4. Komunikasi yang kurang efektif

5. Persaingan yang tidak sehat

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti yaitu “Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja”. Kompensasi yang akan diteliti dibatasi hanya pada kompensasi finansial.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dengan disiplin kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja?

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memiliki kegunaan dalam menambah pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia, mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan, mengetahui bagaimana menemukan solusi dan menganalisa situasi yang berkembang di suatu perusahaan atau industri.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini memberikan kegunaan bagi perusahaan, dapat mengetahui permasalahan yang ada, dapat menentukan langkah-langkah yang harus diambil. Guna memperbaiki permasalahan yang terjadi, penelitian ini dapat juga menjadi referensi bagi perusahaan.

3. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini memiliki kegunaan sebagai bahan referensi bagi Pusat Belajar Ekonomi (PBE)

dan UPT Perpustakaan UNJ serta dapat menambah informasi dan pengetahuan civitas akademika yang akan mengadakan penelitian.

4. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya, dalam melengkapi jurnal penelitian terdahulu, dan dari hasil penelitian ini dapat memperkuat penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti selanjutnya.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Disiplin Kerja

- a. A.S Moenir menyebutkan bahwa : Disiplin sangat erat hubungannya dengan sikap mental dan moral yang melekat pada diri seseorang. Pada dasarnya dalam hal disiplin, apapun juga obyeknya terdapat 3 faktor yang berfungsi menumbuhkan dan selanjutnya memelihara disiplin itu ialah kesadaran, keteladanan, dan adanya keketatan pengaturan.
- b. Gauzali Saydam didalam bukunya mengemukakan bahwa “disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma atau peraturan yang berlaku disekitarnya.
- c. Pandji Anoraga menyebutkan disiplin adalah suatu **sikap** dan perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib dan sebagai refleksi ketaatan seseorang pada peraturan dan norma-norma yang berlaku.
- d. Malayu Hasibuan menjelaskan bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara

- sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan **tanggung jawabnya**
- e. Menurut Edy Sutrisno bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:
 - 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan;
 - 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan;
 - 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya;
 - 4) Berkembang rasa memiliki dan rasa solodaritas yang tinggi di kalangan karyawan;
 - 5) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.
 - f. Malayu S.P Hasibuan mengemukakan bahwa, “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya **tanggung jawab** seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.
 - g. Malayu Hasibuan berpendapat **Sanksi hukuman** berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang
 - h. Garry Dessler yang mengatakan “disiplin adalah sebuah prosedur yang memperbaiki atau menghukum seseorang bawahan karena telah melanggar aturan atau prosedur
 - i. Menurut beach, disiplin mempunyai dua pengertian, yang pertama melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau **hukuman**. Arti kedua lebih sempit lagi , yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan **tindakan hukuman** terhadap pelaku kesalahan.
 - j. Adapun sanksi disiplin kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara terdiri dari :
 - 1) Sanksi disiplin berat, meliputi :
 - a. **Demosi jabatan** yang setingkat lebih rendah dari jabatan atau pekerjaan yang dibebankan sebelumnya.
 - b. Pembebasan dari jabatan atau pekerjaan untuk dijadikan sebagai tenaga kerja biasa bagi yang memegang jabatan.
 - c. **Pemutusan hubungan kerja** dengan hormat atas permintaan sendiri dari tenaga kerja yang bersangkutan
 - d. Pemutusan hubungan kerja secara tidak terhormat sebagai tenaga kerja di perusahaan.
 - 2) Sanksi disiplin sedang, meliputi:
 - a. Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah dicanangkan sebagaimana tenaga kerja yang lainnya.
 - b. **Penurunan upah sebesar satu kali upah** yang biasa diberikan harian, mingguan atau bulanan
 - c. Penundaan program promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.
 - 3) Sanksi disiplin ringan, meliputi :
 - a. **Teguran lisan kepada tenaga kerja yang bersangkutan**
 - b. **Teguran tertulis**
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
- Dari teori-teori yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap patuh dan taat pada terhadap norma dan peraturan yang telah ditetapkan didalam perusahaan. Disiplin melatih sikap mental yang mengandung

kerelaan dan kesediaan serta kesadaran untuk mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Adapun indikator dari disiplin kerja yang pertama sikap dengan sub indikator kesadaran, kesediaan, kerelaan, ketaatan, dan keteladanan. Indikator kedua tanggung jawab dengan sub indikator bekerja dan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, indikator ketiga adalah sanksi (hukuman) dengan sub indikator teguran, penskoran, penurunan pangkat atau gaji, dan pemecatan.

SUMBER REFERENSI

- 1) A. S. Moenir, *Pendekatan Manusia dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian* (Jakarta: Gunung Agung, 2000), h.182
- 2) Gauzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gunung Agung, 2000), p.8
- 3) Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rhincka Cipta, 2005), p.46
- 4) Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Jakarta : PT Bumi Aksara,2013), p.193
- 5) Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), p.91
- 6) Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Jakarta : PT Bumi Aksara,2013), p.202
- 7) Malayu S. P. Hasibuan, *op. cit*, p.197
- 8) Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Indeks, 2005), p.53
- 9) Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), p.92
- 10) Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, DR.A.A.Anwar Prabu Mangunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya,2011, p.130

2. Kompensasi

- a. Kompensasi itu sendiri menurut Hasibuan dalam bukunya menyebutkan “kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang **langsung atau tidak langsung** yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan
- b. Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja

mengemukakan bahwa :
”Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa **gaji upah, bonus, insentif, dan tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain**

- c. Menurut Handoko kompensasi adalah segala sesuatu baik **finansial maupun non finansial** yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka
- d. Menurut Rivai kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial,

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu **kompensasi langsung** dan **kompensasi tidak langsung** (tunjangan).

- a. **Kompensasi finansial langsung** terdiri atas pembayaran pokok (**gaji, upah**), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.

- b. **Kompensasi finansial tidak langsung** terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2. Kompensasi Non Finansial.

Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif

e. Menurut Dessler kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

1. **Pembayaran uang secara langsung** (*direct financial payment*) dalam bentuk **gaji, dan intensif atau bonus/komisi.**
2. **Pembayaran tidak langsung** (*indirect payment*) dalam bentuk **tunjangan dan asuransi.**
3. **Ganjaran non finansial** (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

f. Mondy dan Noe dalam Panggabean (2002) mengemukakan bahwa:

1. **Kompensasi keuangan langsung terdiri atas:**
 - **Gaji**
 - **Upah**
 - **Insentif**
2. **Kompensasi tidak langsung** (*Fringe benefit*) **asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan**

Dapat disimpulkan dari pendapat para ahli di atas bahwa kompensasi adalah pemberian balas jasa baik berupa finansial maupun non finansial yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung yang adil dan layak kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Adapun dimensi dari kompensasi adalah kompensasi finansial. Kompensasi finansial terdiri dari dua

indikator yaitu indikator langsung dengan sub indikator gaji, upah, bonus dan insentif. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung memiliki sub indikator asuransi, uang pensiun serta tunjangan-tunjangan

SUMBER REFERENSI

- 1) Malayu Hasibuan, *Op, Cit*, P. 118
- 2) Marihot Tua Efendi Hariandja , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Gramedia widiasarana Indonesia, 2002),p.244.
- 3) T. Hani Handoko, *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2011), p.208
- 4) Veitzhal Rivai, , *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), ., p. 741
- 5) Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Indeks, 2005), p.39
- 6) Panggabean, *Sumber Daya Manusia (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002, p.76*

3. Kepuasan Kerja

1) Penjelasan Robbins dan Judge yang mengungkapkan kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Terdapat lima komponen kepuasan kerja, yaitu:

1. **Pembayaran (Pay)**
2. **Pekerjaan (Job)**
3. **Kesempatan promosi (Promotion opportunities)**
4. **Atasan (Supervisor)**
5. **Rekan kerja (Co-workers)**

2) Fred Luthans yang mengungkapkan lima dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja:

1. **Pekerjaan itu sendiri.** Dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2. **Gaji.** Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini

bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.

3. Kesempatan promosi. Kesempatan untuk maju dalam organisasi.

4. Pegawai. Kemampuan penyelia untuk memberikan **bantuan teknis dan dukungan perilaku**

5. Rekan kerja. tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

3) Wexley dan yulk dalam Djokosusanto menyatakan bahwa :

Kepuasan kerja merupakan generalisasi dari sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam-macam. Sekelompok aspek tersebut meliputi **gaji/upah, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, isi pekerjaan,** jaminan kerja **serta kesempatan promosi**

4) Smith, Kendall dan Hulin dalam Sopiah “lima dimensi sumber kepuasan kerja : **(1) pekerjaan itu sendiri, (2) gaji, (3) kesempatan untuk promosi, (4) supervisi, dan (5) co-worker**

5) Selanjutnya menurut Hasibuan dalam bukunya menyebutkan, kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut :

- **Balas jasa yang adil dan layak**
- **Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian**
- **Berat ringannya pekerjaan**
- Suasana dan lingkungan pekerjaan
- Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- **Sifat pekerjaan monoton atau tidak**

6) Lock yang dikutip Sopiah, menjelaskan hal serupa mengenai faktor-faktor kepuasan antar lain :

- **Pekerjaan yang secara mental menantang**
- Ganjaran yang pantas
- Kondisi kerja yang mendukung
- **Rekan kerja yang mendukung**

Dari pendapat para ahli yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu tindakan, sikap, dan respon timbal balik baik positif maupun negatif yang timbul dari sebuah penilaian pekerjaan dan merupakan cara seseorang mengemukakan suatu perasaan yang dialami terhadap pekerjaan yang saat ini dimiliki atau pekerjaan yang dilakukan seseorang.

Kepuasan kerja dapat diukur melalui lima dimensi yang pertama pekerjaan itu sendiri dengan indikator penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, sifat pekerjaan yang monoton atau tidak, pekerjaan yang secara mental menantang.

Dimensi kepuasan yang kedua adalah gaji yang memiliki indikator balas jasa yang adil dan balas jasa yang layak. Selanjutnya dimensi ketiga adalah teman kerja yang memiliki indikator rekan kerja yang mendukung. Dimensi keempat yaitu pengawasan yang memiliki indikator bantuan teknis dan dukungan perilaku . Dimensi yang terakhir adalah promosi dengan indikator kesempatan untuk mendapatkan promosi dan kesempatan untuk maju.

SUMBER REFERENSI

- 1) Stephen p.Robbins dan Timothy A.Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), p. 107-108
- 2) Fred luthans, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi, 2006),p.243
- 3) Djokosantoso Moeljono, *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, Edisi Revisi (Jakarta: Gramedia, 2003), p.113

- 4) Sopiah, *Perilaku Organisasional* (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), p.171
- 5) Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, PT Bumi Aksara, 2013), p.203
- 6) Sopiah, *Perilaku Organisasional* (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), p.171

B. Hasil Penelitian yang Relevan

1. Maryadi dengan judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja terhadap Disiplin Guru SD di Kecamatan Tenganan Kabupaten Semarang. JMP, Volume 1 Nomer 2, Agustus 2012.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru SD di Kecamatan Tenganan Kabupaten Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SD di Kecamatan Tenganan Kabupaten Semarang yang jumlahnya 210 orang dengan sampel 30 guru. Analisis dengan teknik regresi berganda.

Hasil penelitian yaitu: (1) ada pengaruh positif yang signifikan kompensasi terhadap kedisiplinan guru; (2) ada pengaruh positif yang signifikan kepuasan kerja terhadap kedisiplinan guru. dan (3) ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kedisiplinan.

2. Gde Bayu, dkk : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja

Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan disiplin kerja, serta mengetahui pengaruh

komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pada dosen yayasan di Universitas Mahasaraswati Denpasar. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*), dan sebelumnya dilakukan analisis faktor konfirmatori untuk mengkonfirmasi indikator yang menjelaskan konstruk atau variabel.

Hasil analisis jalur (*path analysis*) dapat menjelaskan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap komitmen organisasi kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Komitmen berpengaruh terhadap disiplin, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja, maka kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja

3. Audia Junita dengan judul : “Faktor-faktor Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tata Ruang dan Tata Bangunan Kota Medan” Jurnal Keuangan dan Bisnis Vol. 4 No. 1 Maret 2012

Penelitian ini ingin menganalisis : deskripsi tingkat kepuasan kerja pegawai, deskripsi disiplin kerja pegawai serta pengaruhnya kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Penelitian ini berjenis penelitian kausalitas dan menggunakan metode survey dalam mendapatkan data primer penelitian. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian adalah kuesioner dan indikator pada setiap variabel yang diukur dengan menggunakan skala likert. Subjek dalam penelitian ini terdiri dari 52 responden, yang jumlahnya diambil berdasarkan bagian-bagian kerja secara

proporsional (*proportional random sampling*).

Berdasarkan hasil analisa regresi sederhana tampak bahwa faktor-faktor kepuasan kerja seperti gaji, kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan kata lain ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

4. **Tri Budi Marwanto : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Prajurit di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen April 2014, vol 1, No 1, Hal 74-82**

Penelitian ini bermaksud untuk mengukur apakah ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan disiplin kerja prajurit pada Satuan KRI X armada RI Kawasan Timur. Dari hasil penelitian menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) dengan software PLS (partial least square). Dari hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan demikian kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja prajurit di satuan kerja KRI Armada RI kawasan timur.

5. **Fadhil Masyhura : Pengaruh Pengawasan Atasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. JAMSOSTEK Cabang Sumatera Barat. Jurnal Manajemen UNP, vol 2, No 1, 2013**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan atasan dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif

yang dilakukan di PT. Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat yang berjumlah 34 orang dan sampel diambil dengan teknik *total sampling* yaitu metode pemilihan sampel yang diaplikasikan pada seluruh anggota populasi yaitu sebanyak 34 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Pengawasan atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat. (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat

Artinya kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat.

C. Kerangka Teoritik

1. Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam suatu organisasi, karena semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Tanpa disiplin yang baik sulit organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan hal ini pun mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Disiplin kerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah

kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk respon para karyawan yang menyenangkan atau tidak memandang pekerjaan mereka kerjakan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan karyawan yang sudah dirasakan baik maka dengan sendirinya karyawan akan mematuhi segala peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi.

Malayu S. P. Hasibuan menyatakan bahwa :

Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah.

Pendapat yang sama dikemukakan oleh Sondang P. Siagian dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia bahwa :

Karyawan yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat ketidakhadirannya dan berdampak pada tingginya disiplin kerja. Sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat ketidakhadirannya dan mengakibatkan rendahnya disiplin kerja. Dengan demikian, salah satu cara yang paling efektif untuk mengurangi tingkat ketidakhadirannya dan meningkatkan disiplin kerja karyawan adalah meningkatkan kepuasan kerjanya.

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena dengan karyawan puas baik itu gaji yang diterima, pekerjaan yang diberikan maupun hubungan dengan atasannya, maka karyawan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan secara

maksimal. Dengan adanya kebutuhan yang terpenuhi maka kedisiplinan pada karyawan akan meningkat.

2. Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Kompensasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan disiplin, motivasi dan kepuasan kerja para karyawan didalam sebuah organisasi. Kompensasi sendiri sangat berpengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Menurut Hasibuan dalam bukunya menyebutkan :

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.

Pendapat serupa dikemukakan oleh Vaitzhal Rivai didalam bukunya yang mengatakan bahwa “dengan pemberian upah dan gaji yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku”.

Selanjutnya, Fadhil Masyhura dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan Koefisien kompensasi. Dengan demikian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

3. Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Dalam penelitiannya Maryadi membuktikan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja

berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan.

SUMBER REFERENSI

- 1) Malayu S. P. Hasibuan, *op. cit.*, p.203
- 2) Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), p.297
- 3) Malayu Hasibuan, *Loc. Cit*
- 4) Veitzhal Rivai, *Op. Cit.*, p.762
- 5) Fadhil Masyhura, "Pengaruh Pengawasan Atasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT.JAMSOSTEK Cab Sumatera Barat", *Jurnal Manajemen UNP*, Vol. 2, No.1, 2013.
- 6) Maryadi, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SD Di Kecamatan Tenganan Kabupaten Semarang", *JMP*, Vol. 1, No. 2, Agustus 2012.

D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah.

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, dan
3. Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan

Semakin signifikan hubungan diantara variabel-variabel tersebut, maka akan semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan berdasarkan data-data yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliable) mengenai apakah terdapat pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada ICSM Indonesia di Jakarta.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. ICSM (International Certification Services Management) Indonesia yang beralamat di Jalan Lenteng Agung No 11B Jakarta Selatan. Alasan ICSM Indonesia dijadikan objek penelitian karena menurut pengamatan peneliti bahwa ketidakdisiplinan karyawan PT. ICSM Indonesia dipengaruhi oleh kompensasi dan kepuasan kerja.

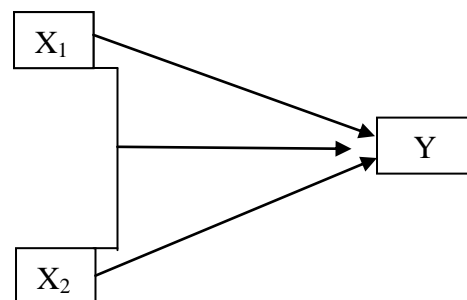
Waktu penelitian berlangsung selama dua bulan, terhitung mulai bulan april sampai dengan bulan Mei 2015. Waktu tersebut merupakan waktu yang efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memfokuskan diri pada penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasional untuk mengetahui hubungan antara tiga variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (Variabel X_1) kompensasi dan (Variabel X_2) kepuasan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel terikatnya (Variabel Y) adalah disiplin kerja karyawan sebagai variabel yang dipengaruhi.

Konstelasi hubungan antara variabel



Ket:

- X_1 : Kompensasi
 X_2 : Kepuasan Kerja
Y : Disiplin Kerja
→ : Arah pengaruh

Konstelasi hubungan ini digunakan untuk memberikan arah atau gambar penelitian yang dilakukan peneliti, dimana Kompensasi dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas atau yang mempengaruhi dengan simbol X_1 dan X_2 sedangkan disiplin kerja merupakan variabel terikat sebagai yang dipengaruhi dengan simbol Y .

D. Populasi dan Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. ICSM Indonesia yang berjumlah 50 orang karyawan. Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah 36 karyawan atau seluruh staff PT. ICSM Indonesia dengan alasan top manajemen tidak ikut dalam pengisian kuesioner. Sample dalam penelitian ini seluruh staff yang berjumlah 36 orang dengan teknik sensus.

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu kompensasi (Variabel X_1) dan kepuasan kerja (Variabel X_2) serta disiplin kerja (Variabel Y). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja

a. Definisi Konseptual

Disiplin kerja adalah sikap patuh dan taat pada terhadap norma dan peraturan yang telah ditetapkan didalam perusahaan. Disiplin melatih sikap mental yang mengandung kerelaan dan kesediaan serta kesadaran untuk mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

b. Definisi Operasional

Disiplin kerja dapat diukur melalui 3 indikator yaitu sikap,

tanggung jawab dan sanksi (hukuman) yang meliputi sub indikator kesadaran, kesediaan, kerelaan, ketaatan, dan keteladanan, bekerja dan melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya, teguran, penskoran, penurunan pangkat atau gaji dan pemecatan.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen variabel disiplin kerja yang disajikan merupakan kisi-kisi instrumen yang disajikan untuk uji coba. Kisi-kisi instrumen variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel III.2.

Tabel III.2
Kisi-Kisi Instrumen Disiplin Kerja

Indikator	Sub Indikator
Sikap	- Kesadaran - Kesediaan - Kerelaan - Ketaatan - Keteladanan
Tanggung jawab	- Bekerja dan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
Sanksi (Hukuman)	- Teguran - Penskoran - Penurunan pangkat atau gaji - pemecatan

Kemudian untuk mengisi setiap butir pernyataan responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif jawaban yang telah disediakan, dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 dengan tingkat jawabannya. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Dalam hal ini, responden

diminta untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.3 berikut:

Tabel III.3
Skala Penilaian Variabel Y (Disiplin Kerja)

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Positif (+)	Bobot Skor Negatif (-)
Sangat Setuju (SS)	1	5
Setuju (S)	2	4
Ragu-ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	4	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	5	1

2. Kompensasi

a. Definisi Konseptual

kompensasi adalah pemberian balas jasa baik berupa finansial maupun non finansial yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung yang adil dan layak kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

b. Definisi Operasional

Kompensasi dapat diukur melalui dua dimensi yaitu kompensasi indikator dan non indikator. indikator kompensasi terbagi lagi menjadi dua indikator yaitu kompensasi indikator langsung dan kompensasi indikator tidak langsung yang dapat dibagi lagi menjadi beberapa sub indikator diantaranya gaji, upah, insentif, bonus, asuransi, uang pensiun dan tunjangan-tunjangan.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen kompensasi yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan dimensi variabel kompensasi.

Tabel III.4
Kisi-Kisi Instrumen Kompensasi

Dimensi	Indikator	Sub Indikator
Finansial	- Langsung	- Gaji - Upah - Insentif - Bonus
	- Tidak Langsung	- Asuransi - Uang pensiun - Tunjangan-tunjangan

Kemudian untuk mengisi setiap butir pernyataan responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif jawaban yang telah disediakan, dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 dengan tingkat jawabannya. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Dalam hal ini, responden diminta untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.5 berikut:

Tabel III.5
Skala Penilaian Variabel X₁ (Kompensasi)

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Positif (+)	Bobot Skor Negatif (-)

Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

3. Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah suatu tindakan, sikap, dan respon timbal balik, baik positif maupun negatif yang timbul dari sebuah penilaian pekerjaan dan merupakan cara seseorang mengemukakan suatu perasaan yang dialami terhadap pekerjaan yang saat ini dimiliki atau pekerjaan yang dilakukan seseorang.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan skala Likert yang mencerminkan dimensi meliputi: pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, pengawasan, rekan kerja, promosi.

c. Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan dimensi variabel kepuasan kerja.

Tabel III.6
Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Dimensi	Indikator
Pekerjaan Itu Sendiri	- Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian - Berat ringannya pekerjaan - Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak - Pekerjaan yang secara mental menantang
Gaji	- Balas Jasa yang Adil - Balas Jasa yang Layak
Teman Kerja	- Rekan kerja yang mendukung
Pengawasan	- Bantuan Teknis - Dukungan Perilaku
Promosi	- Kesempatan untuk maju

Kemudian untuk mengisi setiap butir pernyataan responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif jawaban yang telah disediakan, dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 dengan tingkat jawabannya. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu: Sangat Memuaskan (SM), Memuaskan (M), Kurang Memuaskan (KM), Tidak Memuaskan (TM), Sangat Tidak Memuaskan (STM). Dalam hal ini, responden diminta untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.7 berikut:

Tabel III.7
Skala Penilaian Variabel X₂ (Kepuasan Kerja)

No.	Pilihan Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
1	Sangat Memuaskan (SM)	5	1
2	Memuaskan (M)	4	2

3	Kurang Memuaskan (KM)	3	3
4	Tidak Memuaskan (TM)	2	4
5	Sangat Tidak Memuaskan (STM)	1	5

F. Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan menggunakan estimasi parameter model regresi. Dari persamaan regresi yang didapat, dilakukan pengujian regresi tersebut, agar persamaan yang didapat mendekati keadaan yang sebenarnya. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Linieritas
2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Multikolinieritas
 - b. Uji Heteroskedastisitas
3. Persamaan Regresi Berganda
4. Uji Hipotesis
 - a. Uji F
 - b. Uji T
 - c. Analisis Koefisien Determinasi