MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ① خَلَقَ الْإِنسَانَ مِنْ عَلَقٍ ② اقْرَأْ وَرَبُّكَ
الْأَكْرَمُ ③ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ④ عَلَّمَ الْإِنسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ⑤

Bacalah dengan menyebut nama Tuhanmu, Yang menciptakan. Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah ! dan Tuhanmulah yang paling Pemurah. Yang telah mengajar (manusia) dengan perantaraan kalam. Dia telah mengajarkan kepada manusia apa yang tidak diketahuinya.

(Q.S. AL-'ALAQ, ayat 1 – 5)

.... قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا
يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ ⑨

..... Katakanlah : " Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui ?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran.

(Q.S. AZ-ZUMAR, ayat 9)

Tujuan dari disiplin itu sendiri mengarah pada sesuatu hal yang sifatnya positif, artinya memiliki sifat mendidik dan memperbaiki perilaku di masa yang akan datang. Tindakan indisipliner yang paling akhir adalah pemecatan, yaitu pemberhentian karyawan dari perusahaan yang disebabkan oleh alasan tertentu, oleh sebab itu peringatan merupakan hal yang penting, dimana perusahaan harus memberitahukan peraturan-peraturan yang berlaku kepada seluruh karyawan. Pada dasarnya, disiplin kerja yang diterapkan di dalam organisasi secara langsung maupun tidak langsung akan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu dari faktor tersebut adalah mengenai kepuasan kerja.

Uraian tersebut menandakan bahwa di samping fungsi ekonomisnya yaitu memproduksi barang, industri dan perusahaan memiliki fungsi sosial, yaitu menciptakan dan mendistribusikan kepuasan yang manusiawi dan kesejahteraan sosial. Tergantung pada berbagai kondisinya yang dapat dikendalikan, pekerjaan dapat merupakan sumber kepuasan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor dalam pekerjaan yang cukup penting, karena dapat mempengaruhi jalannya perusahaan secara keseluruhan. Penjelasan tersebut dapat ditelusuri lebih lanjut untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja bila dilihat dari bagaimana suatu kebutuhan manusia itu dapat terpenuhi dan memuaskan bagi manusia, sehingga ketika manusia merasa puas dengan apa yang telah diperolehnya maka ia akan merasa puas pada pekerjaan yang ternyata mampu memenuhi kebutuhannya, dengan demikian antara pekerjaan dengan manusia memiliki keterikatan yang satu sama lain

karyawan merasa jenuh terhadap pekerjaannya, dan merasa gaji yang diperolehnya masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, sehingga setiap ada karyawan yang keluar atau mengeluh maka perusahaan melakukan *rekruitment* dan memberi kesempatan pada karyawan untuk menyampaikan aspirasinya berkenaan dengan masalah pekerjaannya. Berbagai kasus tersebut dapat kita lihat, bahwa para manager perusahaan belum bekerja secara optimal dalam memahami kondisi dan kebutuhan para karyawannya. Hal tersebut menandakan bahwa persoalan kepuasan kerja adalah salah satu unsur yang sangat penting.

Uraian diatas mengandung suatu permasalahan, yaitu bagaimana caranya para manajer dengan kondisi terakhir bisa memberikan rangsangan agar orang bisa menyukai pekerjaannya, dan bisa menambah kepuasan bagi para karyawan sehingga karyawan menjadi lebih disiplin, sebab adanya rasa enggan dan kejemuan dalam bekerja bukan disebabkan oleh sifat dari pekerjaan akan tetapi lebih disebabkan oleh situasi lingkungan pekerjaan dan konteks sosialnya.

Kesadaran akan pentingnya peranan manusia dalam proses produksi, mengakibatkan munculnya berbagai penelitian mengenai perilaku manusia dalam situasi kerja, sebagai konsekuensinya adalah semakin banyaknya pengertian tentang faktor-faktor dinamis yang sangat mendasari perilaku serta bertambahnya penghargaan terhadap sikap, perasaan dan motivasi seseorang. Ada beberapa penelitian mengenai kepuasan kerja, diantaranya dalam sebuah skripsi yang disusun oleh Soemardjo, D.P. (1981) dengan

perusahaan memberi penjelasan pada karyawan mengenai peraturan-peraturan yang berlaku serta memberitahukan adanya sangsi apabila terjadi pelanggaran terhadap peraturan yang telah disepakati.

5. Penerapan Disiplin Kerja

Helmi (1996) mengatakan, nilai-nilai yang menjunjung disiplin diajarkan dan ditanamkan oleh orang tua, guru dan masyarakat digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin kerja. Disiplin harus diterapkan secara konsisten, karena konsistensi adalah bagian penting dari keadilan. Ini berarti karyawan-karyawan yang melakukan kesalahan yang sama hendaknya diberi hukuman yang sama pula. Upaya ini perlu dilakukan untuk mensosialisasikan prinsip-prinsip disiplin, sehingga keadilan dapat dipertahankan. Kurangnya konsistensi akan menyebabkan para karyawan merasa diperlakukan tidak adil atau di diskriminasikan (Handoko, 1999).

Disiplin kerja dan peraturan di dunia kerja memang sangat dibutuhkan, akan tetapi semuanya itu jangan berlebihan, sehingga bekerja di suatu lapangan kerja itu menjadi satu bentuk hukuman atau pemenjaraan. Nitisemito (1984) menjelaskan bahwa kedisiplinan sebenarnya merupakan kebiasaan, maka ancaman yang diberikan bukanlah suatu hukuman, tetapi lebih ditekankan agar mereka melaksanakan kebiasaan yang kita anggap baik. Alangkah baiknya sebelum ancaman yang kita berikan dijatuhkan, terlebih dahulu memberikan peringatan pada karyawan. Apabila seseorang berniat akan melanggar peraturan, maka ia akan berfikir dua kali, karena

sebaliknya *turn over* dan absensi akan tinggi bila karyawan mengalami ketidakpuasan dalam kerja. Demikian juga dengan kesehatan dan produktivitas kerja yang naik terjadi karena karyawan merasa puas, dan sebaliknya ketidakpuasan mengakibatkan dampak negatif bagi kesehatan dan produktivitas kerja karyawan maupun perusahaan.

Seseorang yang tidak bisa melakukan apresiasi kemampuannya dan merasa tidak puas sama sekali terhadap statusnya, maka hal ini dapat menjadi sumber dari konflik-konflik terbuka dan konflik batin, sebab seseorang akan merasa statusnya tidak memuaskan hatinya karena dianggap terlalu tinggi atau terlalu rendah jika dibandingkan dengan intelegensi sendiri. Apabila aspirasi-aspirasi untuk mencapai status yang lebih tinggi terhalang-halangi, maka individu yang bersangkutan cenderung suka berkonflik dengan kawan sekerja dan atasannya. Munculnya sikap dan perasaan tidak puas, ditambah dengan suasana jawatan dan perusahaan yang menekan penuh iklim frustrasi, pada umumnya menyebabkan berkembangnya rasa tidak puas dan rasa memberontak.

Munculnya kebutuhan-kebutuhan psikologis tertentu yang terpuaskan, menandakan perasaan puas yang akan memberikan kesenangan dan kebahagiaan yang cukup lama (Kartono, 1985). Misalnya saja:

a. merasa puas karena mendapatkan sekuritas emosional
b. memperoleh status sosial yang memberikan martabat diri
c. ada relasi human yang memuaskan antara kondisi perusahaan dengan kondisi di rumah

Lanjutan

SUBJEK	variabel 28	variabel 29	variabel 30	variabel 31	variabel 32	variabel 33	TOTAL
1	1	3	3	3	3	3	95
2	4	4	4	4	3	2	120
3	3	3	4	3	2	3	107
4	3	3	3	3	3	3	106
5	4	4	4	4	2	3	117
6	3	3	4	3	3	3	105
7	4	3	4	3	3	2	92
8	4	3	3	3	3	3	91
9	4	2	4	2	2	3	90
10	4	4	3	3	3	2	108
11	3	2	3	3	2	3	90
12	3	2	4	3	1	2	93
13	4	4	4	3	4	3	118
14	3	2	3	3	3	2	95
15	3	3	1	1	2	2	87
16	3	3	3	2	2	2	82
17	4	3	3	3	3	3	105
18	3	2	1	3	3	1	91
19	4	4	4	3	3	3	105
20	2	4	2	2	1	1	54
21	4	3	3	4	2	4	100
22	3	3	3	3	3	3	97
23	3	3	3	2	3	3	96
24	3	3	3	3	3	3	97
25	4	3	3	3	3	3	91
26	3	3	2	3	3	2	94
27	4	4	3	4	2	3	106
28	3	4	2	2	2	2	102
29	3	3	3	3	2	3	97
30	4	3	4	3	3	4	110
31	3	2	3	2	3	3	91
32	4	3	4	3	2	2	101
33	4	2	3	3	2	4	93
34	4	3	4	3	3	3	107
35	4	4	3	4	3	3	112
36	4	3	4	4	3	3	106
37	3	4	3	4	2	4	110
38	3	4	1	1	2	1	76
39	4	3	4	4	2	3	107
40	3	3	3	3	3	3	98
41	4	3	4	4	4	4	116
42	4	3	4	4	3	3	112
43	3	3	3	3	3	3	95
44	3	3	3	4	3	2	98

UJI RELIABILITAS SKALA KEPUASAN KERJA

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	VAR00001	2,6800	,7638	100,0
2.	VAR00002	2,6800	,7090	100,0
3.	VAR00003	2,7200	,6526	100,0
4.	VAR00004	2,7900	,6711	100,0
5.	VAR00005	2,6000	,6816	100,0
6.	VAR00007	2,2800	,8418	100,0
7.	VAR00008	2,7900	,7288	100,0
8.	VAR00009	2,7700	,6795	100,0
9.	VAR00010	2,7700	,6333	100,0
10.	VAR00011	2,8800	,5908	100,0
11.	VAR00012	3,0900	,5336	100,0
12.	VAR00013	3,1700	,5515	100,0
13.	VAR00015	2,2400	,8423	100,0
14.	VAR00016	2,8100	,6466	100,0
15.	VAR00017	2,9100	,6977	100,0
16.	VAR00018	2,9900	,6435	100,0
17.	VAR00019	2,9500	,6416	100,0
18.	VAR00020	2,9900	,7316	100,0
19.	VAR00021	2,9100	,6977	100,0
20.	VAR00022	3,0200	,6664	100,0
21.	VAR00023	3,1900	,5449	100,0
22.	VAR00024	2,8400	,7749	100,0
23.	VAR00026	2,8700	,6139	100,0
24.	VAR00027	2,8700	,6301	100,0
25.	VAR00028	2,9200	,6917	100,0
26.	VAR00029	2,6300	,7057	100,0
27.	VAR00031	2,7300	,6333	100,0
28.	VAR00032	2,7700	,6172	100,0
29.	VAR00033	2,8600	,6034	100,0
30.	VAR00034	2,9400	,7222	100,0
31.	VAR00035	2,7900	,6559	100,0
32.	VAR00036	2,7300	,7086	100,0
33.	VAR00037	2,7700	,6491	100,0
34.	VAR00038	2,9800	,6664	100,0
35.	VAR00039	2,9700	,6428	100,0

Statistics for SCALE	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	98,9000	125,9697	11,2236	35

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	96,2200	122,2743	,1842	,9012
VAR00002	96,2200	119,9511	,3552	,8980
VAR00003	96,1800	122,3309	,2226	,9000
VAR00004	96,1100	120,1393	,3657	,8978
VAR00005	96,3000	117,9293	,5117	,8955
VAR00007	96,6200	116,8238	,4636	,8963
VAR00008	96,1100	117,1494	,5254	,8951
VAR00009	96,1300	119,8920	,3774	,8976
VAR00010	96,1300	119,3466	,4496	,8965
VAR00011	96,0200	120,3430	,4071	,8972
VAR00012	95,8100	120,7413	,4216	,8971
VAR00013	95,7300	121,4718	,3450	,8980
VAR00015	96,6600	117,4388	,4284	,8970
VAR00016	96,0900	117,1938	,5970	,8942
VAR00017	95,9900	119,2423	,4096	,8971
VAR00018	95,9100	118,7696	,4839	,8960
VAR00019	95,9500	118,5732	,4999	,8957
VAR00020	95,9100	118,4666	,4375	,8967
VAR00021	95,9900	117,6868	,5150	,8954
VAR00022	95,8800	117,5814	,5497	,8949
VAR00023	95,7100	119,5817	,5112	,8959
VAR00024	96,0600	116,5822	,5251	,8951
VAR00026	96,0300	119,4637	,4567	,8964
VAR00027	96,0300	117,1809	,6151	,8940
VAR00028	95,9800	116,7269	,5864	,8942
VAR00029	96,2700	116,8052	,5681	,8944
VAR00031	96,1700	119,1324	,4655	,8963
VAR00032	96,1300	120,5385	,3727	,8977
VAR00033	96,0400	120,7459	,3665	,8977
VAR00034	95,9600	119,0489	,4060	,8972
VAR00035	96,1100	118,1999	,5146	,8955
VAR00036	96,1700	119,0920	,4122	,8971
VAR00037	96,1300	121,0637	,3140	,8986
VAR00038	95,9200	120,6198	,3352	,8983
VAR00039	95,9300	124,7728	,0546	,9024

Reliability Coefficients

N of Cases = 100,0 N of Items = 35

Alpha = ,8995