

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. BINTRATEX SEMARANG

Sukirman¹

ABSTRACT

The purpose of this research was to examine empirically the correlation job satisfaction and job discipline at production department of PT Binratex Semarang. The subjects of this research were 45 employees, taken from population using purposive sampling technique. The dependent variable was the employee's job discipline, meanwhile the independent variable was the employee's job satisfaction. The data of the variables were collected using two scales that were Job Discipline Scale and Job Satisfaction Scale. The data were analyzed by means of Spearman's Rank Order correlation technique. Data analysis showed that the t -obtained = 4.94, t -table = 1.786. Therefore, there was positive and significant correlation between job satisfaction and job discipline at production department of PT Binratex Semarang.

Keywords: Correlation, Job satisfaction, job discipline.

ABSTRAK

Penelitian ini menguji hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan bagian produksi PT Binratex Semarang. Subyek dalam penelitian ini terdiri dari 45 responden, dengan menggunakan teknik random sampling. Variable dependen adalah disiplin kerja karyawan, dan independen variable adalah kepuasan kerja karyawan. Data dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi Spearman's Rank. Data analisis t_{hitung} = 4,94, dan t_{tabel} = 1,786. Hasil menunjukkan ada hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja karyawan dengan disiplin kerja karyawan.

Kata Kunci: Hubungan, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan mempunyai keinginan meningkatkan dan mengembangkan usaha dengan cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat beberapa terkait dengan perbaikan kinerja perusahaan, diantaranya perusahaan kurang menerapkan sistem promosi jabatan, dimana promosi jabatan merupakan salah satu faktor untuk dapat meningkatkan prestasi kerja, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai target perusahaan, akhirnya memampukan perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan diharapkan mampu menyediakan barang permintaan konsumen yang terjangkau

¹ Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus

kualitas dan kuantitasnya. Semakin banyak perusahaan bergerak dalam bidang produksi maka semakin ketat kompetisi antar perusahaan. Karyawan bagian produksi merupakan sumber daya yang tidak kalah penting dengan sumber daya perusahaan lainnya. Lancar atau tidaknya sebuah proses produksi akan sangat tergantung pada karyawan pelaksana produksi.

PT. Bintratex perusahaan yang bergerak dalam bidang tekstil, sehingga menggunakan tenaga kerja bagian produksi cukup banyak. Pencapaian target produksi dapat terpenuhi apabila karyawan berkerja secara maksimal, kondisi ini dibuktikan dengan berlakunya gaji lembur untuk semua karyawan, tetapi pemberdayaan semacam ini belum diimbangi dengan penghargaan yang seimbang pada karyawan.

Penghargaan belum maksimal dari atasan, dapat ditunjukkan pada karyawan, yang mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target dalam jangka waktu tertentu, belum mendapatkan penghargaan dari atasannya. Apabila karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan, maka mendapat dari atasan, akibatnya dalam bekerja tidak melakukan dengan sungguh-sungguh. Karyawan lebih cenderung menunda pekerjaan dari pada menyelesaikannya. Perilaku yang kurang produktif tersebut terjadi karena karyawan kurang mendapat penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja.

Keterkaitan dengan promosi jabatan, hanya karyawan yang dekat dengan atasan tanpa mempertimbangkan prestasi kerja, maka berakibat untuk mendapatkan promosi jabatan, tidak perlu bekerja sungguh-sungguh karena pihak perusahaan tidak menjadikan prestasi kerja sebagai dasar promosi.

Kondisi yang terjadi pada PT. Bintratex menunjukkan bahwa target produksi perusahaan tidak sesuai dengan rencana, berarti produksi perusahaan tidak meningkat akan tetapi ada kecenderungan menurun. Faktor penyebab penurunan produktivitas, ditinjau dari bagaian produksi, dapat diidentifikasi menjadi faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal terdiri dari alat-alat produksi, lingkungan kerja, rekan kerja, dan sistem pengaturan waktu kerja. Faktor Internal terdiri dari kata hati, motivasi, kebutuhan, dan sikap kerja. Kecenderungan penurunan produktivitas salah satunya akibat dari perilaku kerja karyawan kurang disiplin, ditunjukkan oleh karyawan yang bolos, tertidur saat jam kerja sedang aktif, atau pulang lebih awal dari jam kerja.

Davis dan Newton (1996: 44), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Berarti kepuasan kerja merupakan hal-hal yang dapat menyenangkan atau perasaan positif yang merupakan akibat dari penghargaan terhadap pekerjaan seseorang. Tingkah laku karyawan yang malas menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi,

keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin yang lainnya, tingkah laku karyawan yang puas lebih menguntungkan bagi perusahaan.

KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja merupakan reaksi afeksi emosional terhadap pekerjaan yang menimbulkan perbandingan antara hasil nyata dengan yang diharapkan. Lofquist dan Davis dalam Cranny et al. (1992: 44) kepuasan adalah fungsi hubungan antara sistem yang memperkuat lingkungan kerja dan kebutuhan individu. Porter, Lawler Hackman dalam Cranny et al. (1992: 87) menggambarkan kepuasan sebagai suatu perasaan tentang pekerjaan yang ditentukan oleh perbedaan antara jumlah hasil suatu nilai yang diterima seseorang dengan jumlah hasil yang seharusnya diterima.

Smith et al. (1995: 66) terapat tiga dimensi utama yang akan memberikan respon terhadap kepuasan kerja, yaitu 1). Individu, dimana kepuasan kerja dipengaruhi oleh usia, jenis kelamin, pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja, yaitu 1). Individu, dimana kepuasan kerja dipengaruhi oleh usia, jenis kelamin, pengalaman kerja dan sebaagainya, 2). Pekerjaan, dimana kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh otonomi pekerjaan, kreatifitas yang beragam, identitas tugas, keberartian tugas, rekan kerja, gaji dan kesempatan promosi, dan pekerjaan tertentu yang bermakna dalam organgainya, 2). Pekerjaan, dimana kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh otonomi pekerjaan, kreatifitas yang beragam, identitas tugas, keberartian tugas, rekan kerja, gaji dan kesempatan promosi, dan pekerjaan tertentu yang bermakna dalam organisasi dan lain-lain, 3) organisasi dan lain-lain, 3) organisasional, dimana kepuasan kerja dipengaruhi oleh skala usaha, kompleksitas organisasi, formalisasi, jumlah anggota kelompok, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja, dan kepemimpinan.

Davis dalam Mangkunegara (2005: 117) mengemukakan bahwa *job satisfaction is related to a number of major employee variables, such as turnover, absences, age, occupation, and size of the organization in which an employee works*. Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover* mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah, dan sebaliknya jika pegawai banyak yang merasa tidak puas maka *turnover* pegawai tinggi. Kepuasan kerja berhubungan dengan tingkat absensi (kehadiran) mengandung arti bahwa pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Kepuasan kerja berhubungan dengan umur mengandung arti bahwa pegawai yang cenderung lebih tua akan merasa lebih puas dari pada pegawai yang berumur relatif lebih muda, karena diasumsikan

bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan dan pegawai dengan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerja, sehingga apabila antara harapan dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan menjadi tidak puas. Kepuasan kerja dihubungkan dengan tingkat pekerjaan mengandung arti bahwa pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada pegawai yang menduduki pekerjaan yang rendah, karena pegawai yang tingkat pekerjaan lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan ukuran organisasi perusahaan mengandung arti bahwa besar kecilnya perusahaan dapat mempengaruhi proses komunikasi, koordinasi, dan partisipasi pegawai sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Mangkunegara (2005: 120) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaan. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (*IQ*), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Ramayah dan Janssen dalam Koesmono (2005:28), bahwa manajer akan sangat peduli pada aspek kepuasan kerja, karena mempunyai tanggung jawab moral apakah dapat memberikan lingkungan yang memuaskan kepada pegawainya dan percaya bahwa perilaku pekerja yang puas akan membuat kontribusi yang positif terhadap organisasi. Para manajer merasakan usaha dan kinerja mereka berhasil apabila keadilan dalam penghargaan memberikan tingkat kepuasan kerja dan kinerja. Situasi pekerjaan yang seimbang akan meningkatkan perasaan dalam kontrol terhadap kehidupan kerja dan menghasilkan kepuasan kerja. Manajer mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan kepuasan kerja para bawahannya agar dapat memberikan kontribusi yang positif pada organisasinya.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas suatu organisasi secara langsung maupun tidak langsung. Kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda bagi pekerja. Sikap seseorang terhadap pekerjaan tersebut menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak dalam pekerjaan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang.

DISIPLIN

Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sarono, 2005: 4). Tujuan dari disiplin kerja adalah untuk memenuhi kepatuhan dan menciptakan efisiensi serta tetib administrasi. Setiap karyawan diharapkan mempunyai kemampuan untuk menegerti dan memahami peraturan dan prosedur kerja, baik yang tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menciptakan kenirja yang lebih optimal. Disiplin kerja sangat dibutuhkan bagi karyawan supaya dapat bekerja lebih giat dan meningkakan hasil produksi yang maksimal. Beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan perlu dierhatikan oleh pimpinan perusahaan, agar tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan bisa menjadi lebih baik.

Menurut Dale dalam Sudjadi (2005: 5) disiplin dalam pengertian yang utuh adalah suatu kondisi atau sikap yang ada pada pegawai yang tunduk dan taat pada peraturan perusahaan, yang dinyatakan dalam satuan skor. Indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja diantaranya adalah kepatuhan pada pimpinan, kepatuhan pada peraturan, kepatuhan pada prosedur kerja, kepatuhan dalam melaksanakan tugas, ketepatan waktu saat masuk kerja, ketepatan waktu saat pulang kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, ketepatan waktu dalam melaksanakan perintah pimpinan, tanggung jawab dalam melaksanakan perintah atasan, tanggung jawab individu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan tanggung jawab bersama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, disiplin terutama ditinjau dari perspektif organisasi, dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaankeadaan baik lainnya.

Menurut Robert Goddart (2006: 109) ditemukan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya perilaku disiplin kerja, diantaranya: tujuan pekerjaan dan kemampuan pekerjaan, teladan pimpinan, kesejahteraan, keadilan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Perilaku disiplin karyawan tidak muncul dengan sendirinya, tetapi dibutuhkan untuk dibentuk, sehingga diperlukan pembentukan perilaku disiplin kerja. Menurut Philip Grant (2006: 166) terdapat duacara dalam melakukan pembentukan disiplin kerja, yaitu: pertama *Preventive discipline*, merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong para pekerja mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan-aturan sehingga pelanggaran tidak terjadi. Tujuannya adalah untuk mempertinggi kesadaran pekerja tentang kebijaksanaan dan peraturan pengalaman kerjanya. Kedua *Corrective*

discipline, merupakan suatu tindakan yang mengikuti pelanggaran dari aturan-aturan, kondisi tersebut digunakan untuk mengecilkan pelanggaran lebih lanjut sehingga diharapkan perilaku yang akan datang dapat mematuhi norma-norma peraturan.

Berdasarkan kerangka teori dikemukakan hipotesis sebagai berikut: terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja karyawan dengan disiplin kerja pada bagian produksi PT Bintrutex Semarang. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja, maka semakin buruk disiplin kerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Variabel Penelitian.

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) ditunjukkan oleh kepuasan kerja, dan variabel terikat (*dependent variable*) ditunjukkan oleh disiplin kerja.

Populasi dan Sampel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi berjumlah 125 orang tersebar pada masing-masing sub bagian. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive random sampling*. Subjek yang menjadi sampel penelitian memenuhi karakteristik: 1) berusia 20-40, dipertimbangkan karena usia ini merupakan usia produktif; 2) minimal telah mendapat surat peringatan dua kali dari pimpinan perusahaan, dipertimbangkan karena telah melakukan pelanggaran disiplin dapat memperjelas kaitan antara pelanggaran disiplin dengan kepuasan kerja; 3) tingkat pendidikan sekurang-kurangnya SMTA; 4) telah berkerja lebih dari 1 tahun. Dilakukan pemilihan berdasarkan karakteristik tersebut, diperoleh sampel sebanyak 45 orang.

Analisis Data

Hasil yang diperoleh dari angket diolah dengan uji korelasi menggunakan koefisien korelasi *Rank Spearman* (rs).

Hasil Pengujian

Hasil uji terhadap hipotesis penelitian dengan menggunakan uji korelasional *Spearman Rank* (rs), ditunjukkan pada Tabel berikut.

Tabel 1
 Hasil Pengujian Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan
 Kriteria Pengujian
 Tolak H_0 , jika $t_{hitung} > t_{tabel}$
 Dengan $\alpha = 0,05$ dk = n-2

Variabel	Hasil Pengujian	Kesimpulan
Aspek	<i>hygiene</i>	<i>factor</i>
X dan Y	rs = 0,650 $t_{hitung} = 4.94,$	$t_{hitung} > t_{tabel}$ Maka H_0
Aspek	<i>motivator</i>	<i>Factor</i>
X dan Y	rs = 0,630 $t_{hitung} = 3.78,$	$t_{hitung} > t_{tabel}$ Maka H_0

Berdasarkan tabel 1 diperoleh $r_s = 0650$ dan $t_{hitung} = 4,94$ dan $t_{tabel} 1,786$. Menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,94 > 1.786$). berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan pada bagian produksi PT Binratex Semarang. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja, maka semakin buruk disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji korelasi diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 39,6%. Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar sumbangan variabel bebas (kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (disiplin kerja). Berarti kontribusi kepuasan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 39,6%; dan terdapat 60,4% varian lain di luar kepuasan kerja dan tidak dinyatakan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Philip Grant (2006: 166), beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, kesejahteraan merupakan faktor yang dapat dipenuhi oleh pihak perusahaan terhadap karyawannya, selanjutnya akan memberikan kepuasan dan kecintaan terhadap perusahaan. Apabila kecintaan pekerja semakin baik terhadap pekerjaannya, maka disiplin itu perlu seimbang, yaitu salah satunya adalah tingkat kesejahteraan, apabila kebutuhan tersebut telah terpenuhi maka karyawan dapat hidup layak, dengan kelayakan hidup ini karyawan akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas, dan ketenangan diharapkan lebih menambah disiplin.

Apabila kebutuhan belum terpenuhi karyawan belum dapat hidup dengan layak, mengakibatkan kurang maksimal dalam melaksanakan tugas, akhirnya mengurangi rasa tanggung jawab terhadap perusahaan dan terjadi tindakan tidak disiplin.

Hubungan kepuasan kerja di peroleh $r_s = 0,650$ dan $t_{hitung} = 4,94$, artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,94 > 1,786$). Hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja diperoleh $d = 39,6$, berarti aspek *hygiene factor* memberikan kontribusi sebesar 39,6 %. Hubungan antara kepuasan kerja (aspek *motivator factor*) dengan disiplin kerja diperoleh $r_s = 0,630$ dan $t_{hitung} = 3,78$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,78 > 1,437$) maka terdapat hubungan antara aspek *motivator factor* dari kepuasan kerja dengan disiplin kerja. Diperoleh d sebesar 32,6, berarti aspek *motivator factor* memberi kontribusi sebesar 32,6 % terhadap disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis aspek kepuasan kerja baik aspek *hygiene factor* maupun aspek *motivator factor* mempunyai korelasi dengan aspek disiplin kerja. Artinya bahwa karyawan merasa kurang memiliki kemampuan, kurang dapat diterima dan kurang mendapat perhatian dari lingkungannya. Kondisi menyulitkan individu untuk menyesuaikan diri dengan faktor-faktor pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja, dalam hal ini *hygiene factor*: individu lebih sulit menyesuaikan diri terhadap kebijaksanaan perusahaan, pengawasan dari atasan, rekan sekerja bahwa kurang memiliki rasa aman dalam bekerja. Penyesuaian dengan *motivator factor*: individu merasa kurang memiliki kemungkinan cukup untuk berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan, kurang mendapat kesempatan untuk mengembangkan diri, kurang memiliki kesempatan untuk maju dalam pekerjaan, kurang memiliki kemungkinan yang cukup untuk memperoleh penghargaan dan tanggung jawab yang besar.

Sehingga dalam bekerja karyawan memiliki disiplin yang baik, bisa disebabkan karena karyawan menyukai bidang pekerjaan dan lingkungan, seperti: sikap atasan yang baik dan penuh perhatian, bidang pekerjaan memang disukai karyawan, dan sebagainya, sebaliknya apabila karyawan kurang disiplin atau disiplin kerja buruk, bisa diakibatkan karena kurang menyukai bidang pekerjaan dan lingkungan, seperti yang berkaitan dengan penghargaan dan promosi jabatan, kondisi ini dapat menimbulkan perasaan senang atau tidak senang para karyawan.

Selain itu rasa kurang puas karyawan dalam bekerja dapat ditimbulkan akibat kondisi kerja kurang memadai (misal: panjangnya jam kerja yang berlaku), kurang ada kesempatan untuk menunjukkan prestasi dan pengembangan diri dalam bekerja dan kurang mendapatkan pengakuan dari atasan. Berarti dapat diasumsikan bahwa semakin rendah kepuasan yang dimiliki seseorang maka semakin lemah rasa disiplin yang dirasakan. Asumsi diperoleh dalam penelitian PT. Binratex Semarang, terbukti dengan adanya korelasi antara kepuasan kerja dan disiplin kerja yang dirasakan para karyawan di dalam bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis aspek kepuasan kerja baik aspek *hygiene factor* maupun aspek *motivator factor* mempunyai korelasi dengan aspek disiplin kerja.

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan pada bagian produksi PT Binratex Semarang. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja, maka semakin buruk disiplin kerja karyawan.

Karyawan merasa kurang memiliki kemampuan, kurang mendapat perhatian dari lingkungannya. Kondisi yang menyulitkan individu menyesuaikan diri dengan faktor-faktor pekerjaan diantaranya: menyesuaikan diri terhadap kebijaksanaan perusahaan, pengawasan atasan, rekan sekerja kurang memiliki rasa aman dalam bekerja.

Karyawan kurang memiliki keberhasilan dalam pekerjaan, kurang pengembangan diri, kurang memiliki kesempatan maju, kurang memiliki kemampuan memperoleh penghargaan dan tanggung jawab.

Karyawan memiliki disiplin yang baik, bisa disebabkan karena menyukai pekerjaan dan lingkungan, seperti: sikap atasan penuh perhatian, bidang pekerjaan disukai.

Karyawan kurang disiplin diakibatkan karena kurang menyukai pekerjaan dan lingkungan, seperti penghargaan, promosi jabatan, sehingga dapat menimbulkan senang atau tidak senang.

Kurang puas karyawan dalam bekerja dapat ditimbulkan akibat kondisi kerja kurang memadai (misal: panjangnya jam kerja yang berlaku), kesempatan berprestasi dan pengembangan diri dalam bekerja kurang, serta kurang mendapatkan pengakuan dari atasan.

Semakin rendah kepuasan yang dimiliki karyawan, maka semakin lemah rasa disiplin dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan PT. Binratex Semarang dipengaruhi oleh kebutuhan, seberapa jauh kebutuhan tersebut telah terpenuhi atau belum terpenuhi.

SARAN

Perusahaan dalam menentukan kebijakan diharapkan memperhatikan kondisi lingkungan, supaya karyawan lebih mudah menyesuaikan, termasuk dalam pengawasan atasan, rekan sekerja maupun tata kerja, sehingga karyawan memiliki rasa aman dalam bekerja.

Dibutuhkan keberhasilan dalam pekerjaan, dengan meningkatkan pengembangan diri, kesempatan maju, serta untuk mendapatkan penghargaan.

Perlu adanya kepuasan karyawan dalam bekerja agar dapat menimbulkan kondisi kerja yang memadai, jam kerja sesuai dengan beban kerja minimal, memberi kesempatan berprestasi dan pengembangan diri, serta kinerja karyawan mendapatkan pengakuan dari atasan.

Ciptakan kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan rasa disiplin dalam bekerja.

Perusahaan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan agar kepuasan kerja terpenuhi, sehingga dapat meningkatkan rasa disiplin kerja, yang akhirnya mampu meningkatkan produksi dalam menambah pertumbuhan keuntungan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, D.T., 2009. *Psikologi Industri*. Edisi kelima. Yogyakarta: Liberty.
- Blancard, Paul Hersey, 2008. *Motivation Theory Industrial and Organization Psychology: Handbook of Industrial and Organization*. Chicago: College Publishing Company.
- Cranny et al., 1992. *Manajemen Terbuka (Open Management)*. Seri Manajemen No. 46. Jakarta: P.T. Pustaka Binawan Pressindo.
- Davis & Newton, 2004. *Performance, Under Sub Optimal Conditions*. Philadelphia: Taylor & Francis.
- Gibson, James L., Ivancevich, John. M., & Donnelly, James Jr. 1985. *Organization*. Jilid I (ahli bahasa oleh Drs Djakarsih, MPA). Jakarta: Erlangga.
- Goddart, Robert, 2006. *Attention & Performamnce*. New York: Academic Press.
- Koesmono, 2005. *Manajemen Personalialia*. Cetakan ke-5. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, 2005. *Managemen Kepegawaian/Personel anagement*. Jakarta: Alumni.
- Philip, C.G., 2006. *A Manager's Guide to Performance Appraisal*. New York: Free Press.
- Raynor, J.O., 1994. *Motivation, Career Striving & Aging*. New York> MicGraw Hill.
- Sarono, 2005. *Dasar-Dasar Organization & Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sinuar, Yosephus, 2010. *Etika Bisnis: Pendekatan Filsafat Moral Terhadap Perilaku Pebisnis Kotemporer*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Smith et al., 1995. *Performance Appraisal in the Public Sector*. Reading, Massachusetts: Addison Wesley.
- Sudjadi, 2005. *Manajemen Organisasi*. Jakarta: Pustaka Aksara.
- Wexley and Yuki. 2007. *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Boston: Richad D. Irwin, Inc.