

Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shaving Computer Bagian Produksi Pada PT Primarindo Asia Infrastruktur Tbk Di Bandung

(Correlation between Job Satisfaction and Job Discipline among the Computer Sawing Operator Employees at Production Department of PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk in Bandung)

Muhaimin

Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang

Abstract

The purpose of this research was to examine empirically the correlation between job satisfaction and job discipline among the computer sawing operator employees at production department of PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk in Bandung. The subjects of this research were 42 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 = 4.99; t -table = 1.684. Therefore, there was positive and significant correlation between job satisfaction and job discipline among the computer sawing operator employees at production department of PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk in Bandung.

Keywords: Job satisfaction, job discipline

Pendahuluan

Dalam era globalisasi ini, setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Salah satunya adalah pihak

perusahaan kurang menerapkan sistem promosi jabatan dengan benar. Promosi jabatan merupakan salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga karyawan bisa bekerja mencapai target perusahaan, yang akhirnya akan memungkinkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.

Di era kompetisi sekarang ini, perusahaan harus mampu menyediakan barang produksi permintaan konsumen yang dapat terjamin kualitas dan kuantitasnya. Semakin banyaknya perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi maka semakin ketat pula kompetisi antarperusahaan yang bergerak di bidang produksi.

Bagi setiap perusahaan, karyawan bagian produksi merupakan sumber daya yang tidak kalah pentingnya dengan sumber daya perusahaan yang lainnya. Bahkan, karyawan bagian produksi memegang kendali dalam proses produksi. Dengan kata lain, lancar atau tidaknya sebuah proses produksi akan sangat tergantung pada karyawan pelaksana produksi tersebut.

PT. Primarindo Asia Infrastruktur Tbk sebagai perusahaan yang bergerak di bidang produksi barang berupa sepatu menggunakan tenaga kerja untuk bagian produksi yang cukup banyak. Untuk memenuhi target produksinya PT. Primarindo Asia Infrastruktur TBK mengharapkan para karyawan berkerja secara optimal. Hal itu ditunjukkan dengan diberlakukannya gaji lembur untuk semua karyawan guna pencapaian target perusahaan yang semakin meningkat. Namun pemberdayaan ini kurang diimbangi dengan penghargaan yang seimbang pada karyawan.

Kurangnya penghargaan yang didapatkan karyawan dari atasan, tergambar pada karyawan, yang sekalipun mampu menyelesaikan pekerjaannya melebihi target dalam jangka waktu yang telah ditentukan, mereka tidak mendapatkan penghargaan dari atasannya. Sebaliknya, apabila karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan, maka karyawan tersebut mendapat teguran yang kurang tepat dari atasannya. Akibatnya, dalam melakukan pekerjaannya, karyawan tidak melakukannya dengan sungguh. Hal ini terwujud dari tidak tercapainya target yang ditentukan perusahaan, serta banyaknya karyawan yang mencuri-curi kesempatan untuk ngobrol di dalam bekerja di saat atasan tidak di tempat. Perilaku lainnya, karyawan sering menunda-nunda menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Perilaku yang kurang produktif tersebut di atas, pada dasarnya terjadi karena karyawan kurang mendapat penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja karyawan.

Berkaitan dengan promosi jabatan, karyawan yang dipromosikan hanyalah mereka yang dekat dengan atasan tanpa mempertimbangkan prestasi kerja karyawan. Akibatnya, untuk mendapatkan promosi jabatan, karyawan merasa tidak perlu bekerja sungguh-sungguh karena pihak perusahaan tidak menjadikan prestasi kerja sebagai dasar promosi karyawan.

PT. Primarindo Asia Infrastruktur Tbk akhir-akhir ini menghadapi masalah karena harapan perusahaan tidak sesuai dengan kenyataan. Hasil yang diperoleh perusahaan masih di bawah target yang telah direncanakan perusahaan. Dengan kata lain, produksi perusahaan tidak meningkat bahkan ada kecenderungan menurun.

Faktor penyebab penurunan produktivitas, terutama bila ditinjau dari segi karyawan bagaikan produksi, dapat diidentifikasi menjadi faktor eksternal maupun faktor internal. Faktor eksternal adalah alat-alat produksi, lingkungan kerja, rekan kerja, dan sistem pola pengaturan waktu kerja. Faktor Internal adalah suasana hati, motivasi, kebutuhan, dan sikap kerja. Kecenderungan penurunan produktivitas perusahaan salah satunya diakibatkan oleh perilaku kerja para pekerjanya yang kurang disiplin, yang ditunjukkan oleh perilaku karyawan yang sering bolos, tertidur saat jam kerja sedang aktif, atau pulang lebih awal dari jam kerja.

Menurut Herzberg (1959), ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk berkerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaan dan tidak puas. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin yang lainnya, sebaliknya tingkah laku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan.

Tinjauan Pustaka

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas suatu organisasi secara langsung maupun tidak langsung maupun tidak langsung. Beberapa ahli memberikan definisi mengenai kepuasan kerja. Devis dan Newstrom (1985:109) mengemukakan:

“Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with which employees view their work.” (Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang pekerja terhadap pekerjaannya).

Definisi lain tentang kepuasan kerja dikemukakan oleh Wexley dan Yukl (1977:98), yang mengatakan:

“Is the way an employee feel about his or her job, it is a generalized attitude toward the job based on evaluation of different aspect of the job. A person’s attitude toward his job reflect plesant and unpleasant experiences in the job and his expectation about future experiences.” (Kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

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

Sementara itu, Osborn (1982:40) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut:

“Kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatif perasaan seseorang mengenai segi tugas-tugas pekerjaannya, tantangan kerja serta hubungan antar sesama pekerja”.

Berdasarkan survei yang dilakukan Herzberg (1959), ia berkesimpulan bahwa pendekatan-pendekatan yang dilakukan oleh para peneliti untuk memecahkan masalah kepuasan kerja tidaklah lengkap. Sebagian dari penelitian tersebut hanya mencoba mencari-cari faktor-faktor yang mempengaruhi sikap kerja, yaitu “faktor-faktor apa saja yang menyebabkan sikap karyawan menjadi suka atau tidak menyukai pekerjaannya?” Sedangkan peneliti-peneliti yang lain hanya mencoba melihat pengaruh sikap terhadap kinerja, yaitu “apakah karyawan yang puas lebih produktif dari karyawan yang tidak puas?” Menurut Herzberg, diperlukan suatu pendekatan yang telah dilakukan tersebut.

Untuk membuktikan pendapatnya itu, Herzberg dan sejawatnya pada tahun 1959 melakukan penelitian terhadap 200 orang insinyur dan akuntan Pittsburg. Kepada mereka diminta untuk menggambarkan secara detail bilamana mereka merasa puas dan tidak puas dengan pekerjaannya.

Dari analisa yang dilakukan terhadap data yang terkumpul, Herzberg dan sejawatnya menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Motivator Factor

Motivator factor berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Jadi berhubungan dengan *job content* atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan. Faktor-faktor yang termasuk di sini adalah:

- 1) *Achievement* (keberhasilan menyelesaikan tugas)
- 2) *Recognition* (penghargaan)
- 3) *Work it self* (pekerjaan itu sendiri)
- 4) *Responsibility* (tanggung jawab)

- 5) *Possibility of growth* (kemungkinan untuk mengembangkan diri)
- 6) *Advancement* (kesempatan untuk maju)

Herzberg (1966) berpendapat bahwa, hadirnya faktor-faktor ini akan memberikan rasa puas bagi karyawan, akan tetapi pula tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan.

b. Hygiene factor

Hygiene factor ini adalah faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan; berhubungan dengan *job context* atau aspek ekstrinsik pekerja. faktor-faktor yang termasuk di sini adalah:

- 1) *Working condition* (kondisi kerja)
- 2) *Interpersonal relation* (hubungan antar pribadi)
- 3) *Company policy and administration* (kebijaksanaan perusahaan dan pelaksanaannya)
- 4) *Supervision technical* (teknik pengawasan)
- 5) *Job security* (perasaan aman dalam bekerja)

Menurut Herzberg (1959), perbaikan terhadap faktor-faktor ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan kerja karena ini bukan sumber kepuasan kerja. Prinsip dasar dari dinamika faktor ini adalah sebagai berikut:

- 1) *Hygiene factor* dapat mencegah atau membatasi ketidakpuasan kerja, tetapi tidak dapat memperbaiki kepuasan kerja.
- 2) Perbaikan dalam *motivator factor* dapat mencegah kepuasan kerja, tetapi tidak dapat mencapai ketidakpuasan kerja.

Menurut Wexley and Yukl (1977), kepuasan kerja ditentukan atau dipengaruhi oleh sekelompok faktor. Faktor-faktor itu dapat dikelompokkan ke dalam tiga bagian, yaitu yang termasuk dalam karakteristik individu, variabel situasional, karakteristik pekerjaan.

- 1) Karakter individu, yang meliputi: kebutuhan-kebutuhan individu, nilai-nilai yang dianut individu (*values*), dan ciri-ciri kepribadian (*personality traits*).
- 2) Variabel-variabel yang bersifat situasional, yang meliputi: perbandingan terhadap situasi sosial yang ada, kelompok acuan, pengaruh dari pengalaman kerja sebelumnya.
- 3) Karakteristik pekerjaan, yang meliputi: imbalan yang diterima, pengawasan yang dilakukan oleh atasan, pekerjaan itu sendiri, hubungan antara rekan sekerja, keamanan kerja, kesempatan untuk memperoleh perubahan status.

Berkaitan dengan kepuasan kerja, Terri G. Winardi (1986), mengemukakan bahwa seseorang bekerja dengan penuh semangat bila kepuasannya yang diperoleh dari pekerjaannya tinggi dan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diinginkan pegawai.

Disiplin

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara etimologis, kata “disiplin” berasal dari kata Latin “diciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat (Moukijat 1984).

Pengertian disiplin dikemukakan juga oleh Nitisemito (1988), yang mengartikan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dari 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 keadaan-keadaan baik lainnya.

Menurut Nitisemito (1988) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, yaitu: tujuan pekerjaan dan kemampuan pekerjaan, teladan pemimpin, kesejahteraan, keadilan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Perilaku disiplin karyawan merupakan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk. Oleh karena itu, pembentukan perilaku disiplin kerja, menurut Commings (1984) dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu:

1) *Preventive dicipline*

Preventive dicipline 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.

2) *Corrective discipline*

Corrective discipline merupakan suatu tindakan yang mengikuti pelanggaran dari aturan-aturan, hal tersebut mencoba untuk mengecilkan pelanggaran lebih lanjut sehingga diharapkan untuk perilaku dimasa mendatang dapat mematuhi norma-norma peraturan.

Pada dasarnya, tujuannya semua disiplin adalah agar seseorang dapat bertingkah laku sesuai dengan apa yang disetujui oleh perusahaan. Dengan kata lain, agar seseorang dapat melakukan penyesuaian sosial dengan baik.

Namun demikian, ketika bekerja, seorang karyawan dapat menampilkan perilaku yang tidak disiplin. Gibson dkk. (1988) mengemukakan beberapa perilaku karyawan tidak disiplin yang dapat dihukum adalah keabsenan, kelambanan, meninggalkan tempat kerja, mencuri, tidur ketika bekerja, berkelahi, mengancam pimpinan, mengulangi prestasi buruk, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan kerja, pembangkangan perintah, memperlakukan pelanggaran secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak kerja sama dengan rekan, menolak kerja lembur, memiliki dan menggunakan obat-obatan ketika bekerja, merusak peralatan, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor, pemogooan secara ilegal.

Berdasarkan uraian teoritis yang telah dikemukakan di atas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja karyawan dengan disiplin kerja karyawan pada bagian shawing di PT Primarindo Asia Infrastucture Tbk Bandung. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja karyawan, maka semakin buruk disiplin kerja karyawan.

Metodologi Penelitian

Variabel-Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) yaitu kepuasan kerja, serta variabel tergantung (*dependent variable*) yaitu disiplin kerja.

Subjek

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi yang berjumlah 100 orang yang tersebar pada masing-masing bagian. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara teknik *purposive sampling*. Subjek yang menjadi sampel penelitian memenuhi karakteristik tertentu. Adapun karakteristik subjek yang dimaksud adalah: (1) berusia 20-35. Hal dipertimbangkan karena usia ini merupakan usia produktif; (2) subjek minimal telah mendapat surat peringatan dua kali dari perusahaan. Hal ini dipertimbangkan karena subjek yang telah melakukan pelanggaran disiplin dapat memperjelas kaitan antara pelanggaran disiplin dengan kepuasan kerja; (3) tingkat pendidikan minimal SMA; (4) minimal telah berkerja selama 1 tahun. Setelah dilakukan pemilihan berdasarkan karekteristik tersebut, diperoleh sampel sebanyak 42 orang.

Alat Ukur

Untuk mendapatkan data, digunakan dua alat ukur. Data kepuasan kerja diperoleh melalui Skala Kepuasan Kerja. Skala kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala pengukuran dari Marvin Dunnette yang dibuat berdasarkan faktor hygiene dan motivator yang dikemukakan oleh Herzberg. Data disiplin kerja diperoleh dengan Skala Disiplin Kerja dengan menggunakan metode *Summated Ratings* dari Likert. Item-item pengukuran disiplin kerja ini dibuat berdasarkan 18 bentuk perilaku yang tidak disiplin dan dapat dihukum menurut Gibson dkk (1989).

Metode Analisis Data

Hasil yang telah diperoleh dari kedua macam angket itu kemudian diolah dengan menggunakan uji statistik. Uji statistik yang dipakai yaitu uji korelasional, dengan menggunakan koefisien korelasi *Rank Sperm* (r_s).

Hasil

Hasil uji terhadap hipotesis penelitian dengan menggunakan uji korelasional *Spearman Rank* (r_s), dirangkum pada Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1
Hasil Pengujian Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan

Kriteria Pengujian Tolak Ho, jika T hitung > T tabel Dengan $\alpha = 0,05$ dk = n-2		
Variabel	Hasil Pengujian	Kesimpulan
X dan Y	$r_s = 0,620$ $t_{hit} = 4,99$ $t_{tab} = 1,684$	Karena $t_{hit} > t_{tab}$ Maka Ho ditolak

Dari Tabel 1 diperoleh $r_s = 0620$ dan $t_{hit} = 4,99$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa $t_{hit} > t_{tab}$ ($4,99 > 1.684$). Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan dengan disiplin kerja karyawan pada bagian *shawing* di PT Primarindo Asia Infrastucture Tbk Bandung. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja karyawan, maka semakin buruk disiplin kerja karyawan.

Dari hasil uji korelasional di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 38.4% ($d = r_s^2 \times 100\%$). Koefisien determinasi tersebut

menunjukkan seberapa besar sumbangan variabel bebas (kepuasan kerja) terhadap variabel tergantung (disiplin kerja). Hal ini berarti bahwa kontribusi kepuasan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 38,5%; dan terdapat 61,5% variansi lain, di luar kepuasan kerja dan tidak dinyatakan dalam penelitian ini, yang mempengaruhi disiplin kerja.

Pembahasan

Menurut Nitisemito (1988), dari beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, kesejahteraan merupakan faktor yang dapat dipenuhi oleh pihak perusahaan terhadap karyawannya, yang selanjutnya akan memberikan kepuasan dan kecintaannya terhadap perusahaan atau pekerjanya. Jika kecintaan pekerja semakin baik terhadap pekejaannya, maka disiplin itu perlu imbang, yaitu salah satunya adalah tingkat kesejahteraan yang dimaksud, apabila kebutuhan tersebut telah terpenuhi mereka dapat hidup layak, dengan kelayakan hidup ini mereka akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dan dengan ketenangan tersebut diharapkan mereka akan lebih berdisiplin. Kesejahteraan ini merupakan salah satu contoh saja di antara beberapa aspek yang berkaitan dengan disiplin kerja.

Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan tersebut tidak terpenuhi mereka kurang dapat hidup dengan layak, sehingga mereka menjadi kurang tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang pada akhirnya akan mengurangi kecintaannya terhadap perusahaan dan pada gilirannya akan terjadi pelanggaran-pelanggaran peraturan oleh para karyawan atau tindakan-tindakan tidak disiplin dengan kata lain kedisiplinan karyawan menjadi buruk.

Kemudian tentang hubungan antara kepuasan kerja (aspek *Hygiene factor*) di peroleh $r_s = 0,534$ dan $t_{hit} = 3,99$, artinya $t_{hit} > tab (3,99 > 1,684)$. Terhadap hubungan antara aspek *hygiene factor* dari aspek kepuasan kerja dengan disiplin kerja, didapat $d = 28,5$. Hal ini berarti aspek *hygiene factor* memberikan kontribusi sebesar 28,5 %. Dan keterkaitan hubungan antara kepuasan kerja (aspek *motivator factor*) dengan disiplin kerja diperoleh $r_s = 0,620$ dan $t_{hit} = 4,99$. Karena $hit > t_{tab} (4,99 > 1,684)$ maka terdapat hubungan antara aspek *motivator factor* dari kepuasan kerja dengan disiplin kerja. Serta didapat d sebesar 38,4, hal ini berarti aspek *motivator factor* memberikan kontribusi sebesar 38,4 % terhadap disiplin kerja karyawan.

Dari ketiga hasil penelitian ini ternyata aspek kepuasan kerja baik aspek *hygiene factor* maupun aspek *motivator factor* mempunyai korelasi dengan aspek disiplin kerja. Artinya bahwa responden merasa bahwa mereka kurang memiliki kemampuan, dan merasakan kurang dapat diterima dan kurang mendapat perhatian dari lingkungannya. Hal tersebut tentunya akan menyulitkan individu dalam menyesuaikan diri dengan faktor-faktor dalam

pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja, dalam hal ini *hygiene factor*: individu akan lebih sulit menyesuaikan diri terhadap kebijaksanaan perusahaan, pengawasan dari atasan, rekan sekerja bahwa kurang memiliki rasa aman dalam bekerja. Kemudian dalam penyesuaian dengan motivator factor: maka individu akan merasa kurang memiliki kemungkinan yang cukup besar untuk berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya, merasa kurang mendapat kesempatan untuk mengembangkan diri, merasa kurang memiliki kesempatan untuk maju dalam pekerjaannya, merasa kurang memiliki kemungkinan yang cukup besar untuk memperoleh penghargaan dan tanggung jawab yang besar.

Jadi apabila di dalam bekerja seseorang karyawan memiliki disiplin yang baik, ini bisa terjadi karena karyawan tersebut menyukai bidang pekerjaannya dan lingkungan pekerjaannya, seperti: sikap atasan yang baik dan penuh perhatian pada bawahan, bidang pekerjaan itu memang hal yang disukai karyawan tersebut, dan lain sebagainya, begitu pula sebaliknya karyawan yang kurang disiplin atau dengan kata lain disiplin kerja buruk, ini bisa terjadi karena karyawan tersebut kurang menyukai bidang pekerjaannya dan lingkungan pekerjaannya, hal ini diantaranya berkaitan dengan penghargaan dan promosi jabatan, ini merupakan sumber yang dapat menimbulkan perasaan senang atau tidak senang para karyawan.

Demikian juga dengan rasa kurang puas karyawan dalam bekerja dapat terjadi karena kondisi kerja yang kurang memadai (dalam hal ini panjangnya waktu kerja yang berlaku), kurang ada kesempatan untuk menunjukan prestasi dan pengembangan diri dalam bekerja dan hal ini kurang mendapatkan pengakuan dari atasan.

Secara umum dalam kehidupan sehari-hari banyak asumsi yang mengatakan bahwa semakin rendah kepuasan yang dimiliki seseorang maka semakin lemah rasa disiplin yang dirasakannya. Asumsi ini terjadi didalam penelitian PT. Primarindo Asia Infrastructure Tbk Bandung, ini terbukti dengan adanya korelasi atau hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja yang dirasakan para karyawan di dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik *kesimpulan* sebagai berikut:

- 1) Ada hubungan positif antara kepuasan kerja karyawan dengan disiplin kerja karyawan *operator shawing computer* bagian produksi pada PT. Primarindo Asia Infrastructure Tbk Bandung.
- 2) Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan, seberapa jauh kebutuhan tersebut telah terpenuhi atau belum terpenuhi

Daftar Pustaka

- As ad, M. 1987. *Psikologi Industri*. Edisi ketiga. Yogyakarta: Liberty.
- Campbell, J.P., & Pritchard, R.D. 1978. *Motivation Theory Industrial and Organization Psychology: Handbook of Industrial and Organization*. Chicago: College Publishing Company.
- Herzberg, F. Mausner, B. & Snyderman, B.B. 1959. *The Motivation To Work*. Willey Internasional.
- Gibson, James L., Ivancevich, John. M., & Donelly, James Jr. 1985. *Organization*. Jilid I (ahli bahasa oleh Drs Djakarsih, MPA). Jakarta: Erlangga.
- Manullang, M. 1982. *Managemen Personalia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moukijad, 1987. *Managemen Kepegawaian/Personel Management*. Jakarta: Alumni.
- NitiseMITO, Alex. S. 1991. *Manajemen Personalia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Commings, Paul W. 1984. *Manajemen Terbuka (Open Management)*. Seri Manajemen No. 49. Jakarta: P.T. Pustaka Binawan Pressindo.
- Robins, Stepen P. 1982. *Personal Management of Human Resources* (2nd ed.). Georgetown, Onfario: Irwin Dorset Limmited.
- Sarwoto, Drs. 1986. *Dasar-Dasar Organization & Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Handoko, T. Hani. 1988. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi ke- 2. Yogyakarta: BPFE
- Wexley, K.N., and Yukl, L.A. 1988. *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Boston: Richad D. Irwin, Inc.