

PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. DARMA HENWA TBK KINTAP COAL PROJECT

**OLEH:
AHYA RIZQIAH
NPM. 18.31.0751**

ABSTRAK

Ahya Rizqiah, 2022. Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Darma Henwa Tbk Kintap Coal Project. Fakultas Manajemen, Universitas Islam Kalimantan. Pembimbing I: Husnurrifiq, Pembimbing II: Junaidi

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, subjek dalam penelitian ini yaitu 70 karyawan PT Darma Henwa Tbk Kintap Coal Project. Objek penelitian ini adalah pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Darma Henwa Tbk Kintap Coal Project. Untuk pengumpulan data digunakan teknik kuesioner dan observasi. Data yang diperoleh dari kuesioner dijabarkan atau dianalisa kemudian disimpulkan secara kuantitatif. Data yang sudah dikumpulkan dijabarkan menggunakan tabel atau simbol atau dengan angka untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Darma Henwa Tbk Kintap Coal Project.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai sig t sebesar 0,000 dibawah 0,05. Maka hasil yang didapat bahwa disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Darma Henwa Tbk Kintap Coal Project sebesar 0,229 atau 22,9%.

Kata Kunci: Disiplin, Kepuasan Kerja, PT. Darma Henwa Tbk Kintap Coal Project

ABSTRACT

The type of research used is quantitative, the subjects in this study are 70 employees of PT Darma Henwa Tbk Kintap Coal Project. The object of this research is the influence of discipline on employee job satisfaction at PT. Darma Henwa Tbk Kintap Coal Project. For data collection used questionnaire and observation techniques. The data obtained from the questionnaire is described or analyzed and then concluded quantitatively. The data that has been collected is described using tables or symbols or with numbers to determine the Effect of Discipline on Employee Job Satisfaction at PT. Darma Henwa Tbk Kintap Coal Project.

The results of this study indicate that work discipline (X) partially has a significant effect on employee job satisfaction with a sig t value of 0.000 below 0.05. So the results obtained that work discipline affects job satisfaction of employees of PT. Darma Henwa Tbk Kintap Coal Project by 0.229 or 22.9%.

Keywords: Discipline, Job Satisfaction, PT. Darma Henwa Tbk Kintap Coal Project

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah satu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam meningkatkan mutu kerja, suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu mendukung perusahaan untuk bisa bersaing secara maksimal di pasar global. Karena setiap perusahaan pada dasarnya mempunyai tujuan usaha yang sama yaitu menghasilkan keuntungan atau laba yang sebesar-besarnya melalui usaha yang dijelankannya.

Sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi adalah Sumber Daya Manusia. Peranan Sumber Daya Manusia dalam organisasi sangat penting karena sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan sekaligus untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi di mulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Sumber Daya Manusia apabila di manfaatkan sebaik-baiknya akan memberikan pengaruh yang sangat baik. Peran sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Tingkat kedisiplinan kerja merupakan faktor penting dalam mengatur perilaku dan cara bekerja anggota di dalam perusahaan. Aturan tersebut berupa seperangkat nilai dan norma yang telah disepakati oleh karyawan untuk mengatur bagaimana karyawan bersikap dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Di era globalisasi seperti saat ini menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan maupun organisasi untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Sehingga setiap perusahaan atau organisasi membutuhkan keunggulan kompetitif untuk mencapai tujuannya. Joo & McLean (2015) mengatakan pada era sekarang ini suatu organisasi berlomba-lomba dalam menarik, mengembangkan, dan mempertahankan orang-orang yang mempunyai potensi untuk menjadi pilihan dalam menghasilkan keunggulan kompetitif. Sumber daya manusia memiliki kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi melalui orientasi fungsional, bukan lagi pengawasan, pengarahan, dan pengendalian saja, tetapi sudah pengembangan, kreativitas, fleksibilitas dan manajemen proaktif.

Kenyataan dilapangan, disiplin adalah sesuatu yang sangat penting bagi perusahaan, disiplin menjadi alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan bersedia untuk merubah perilaku agar sejalan dengan tujuan perusahaan. Disiplin bertujuan untuk menjamin ketaatan dalam mematuhi peraturan, menjamin suatu kondisi agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara benar dan bertanggung jawab, memastikan agar sarana serta prasarana perusahaan dipergunakan dan dipelihara dengan baik, merespon partisipasi karyawan, serta pada akhirnya akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan (Rivai, 2014).

Menurut Husnan (2015), faktor-faktor yang merupakan indikator kedisiplinan adalah absensi, keterlambatan kerja, sering terjadinya kesalahan dalam bekerja dan pemogokan. Tindakan kedisiplinan tidak hanya berpengaruh atas kinerja karyawan dan perusahaan saja, tetapi berpengaruh pula terhadap efisiensi perusahaan.

Selain itu Steers (2015), Harris (2015) dan Nitisemito (2015) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja secara umum dapat dibedakan menjadi dua yaitu faktor dari dalam individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu berupa kepribadian, semangat kerja, motivasi kerja intrinsik dan kepuasan kerja sedangkan untuk faktor luar individu yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, tindakan indisipliner yang diberikan, motivasi kerja ekstrinsik dan kepuasan kerja.

Apabila seorang karyawan merasakan adanya kepuasan kerja maka karyawan akan melaksanakan pekerjaan dengan senang dan bersemangat. Kepuasan kerja terpenuhi maka timbul kedisiplinan dengan mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga karyawan akan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, kerusakan dapat dicegah, absensi dapat ditekan (Nitisemito, 2015).

Herzberg (2011) dalam Muhaimin (2015) mengatakan bahwa ciri perilaku pekerja yang puas adalah pekerja yang mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, pekerjalebih

senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah karyawan yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaan dan tidak puas.

Arti penting bagi perusahaan jika karyawan telah mendapatkan kepuasan kerja adalah dengan terciptanya keadaan yang positif dalam lingkungan kerja maka karyawan akan dapat bekerja dengan penuh minat dan perasaan gembira sehingga tingkat perputaran karyawan dan absensi rendah. Kepuasan kerja yang tercipta juga dapat mendorong orang untuk bersemangat dan memiliki gairah dalam bekerja. Dengan meningkatnya semangat dan kegairahan kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan atau karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin (Nitisemito, 2016).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dilihat secara intrinsik bahwa kepuasan kerja akan mempengaruhi disiplin kerjanya, dengan adanya kepuasan kerja yang tumbuh dalam diri individu membuat karyawan lebih giat bekerja secara suka rela tanpa adanya paksaan, begitu pula dengan kepuasan kerja ekstrinsik yang berupa gaji yang cukup akan mendorong karyawan untuk meningkatkan disiplin kerjanya (Wexley & Yukl, 2014).

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan, dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada (Hasibuan, 2015).

Alasan peneliti memilih PT. Darma Henwa Tbk Kintap Coal Project adalah sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang pertambangan yang mempunyai visi menjadikan perusahaan regional pilihan dalam penyedia layanan pertambangan yang terintegritas, memiliki misi menciptakan pengetahuan manajemen yang baik dan biaya operasional yang efektif, memberikan nilai ke seluruh stakeholders dan terus tumbuh secara berkesinambungan, dan menyediakan pelayanan berkualitas tinggi kepada para stakeholders melalui best practices dengan komitmen yang tinggi serta tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi dalam melakukan setiap pekerjaannya masing-masing akan menimbulkan kepuasan karyawan itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti bermaksud untuk mengadakan penelitian yang berjudul “PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. DARMA HENWA TBK KINTAP COAL PROJECT”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan untuk mengetahui besar pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja secara parsial di PT. Darma Henwa Tbk Kintap Coal Project.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif penggabungan dari angka dengan kata-kata, pengumpulan data menggunakan kuesioner, sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 70 responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Distribusi Frekuensi Pernyataan Kuesioner

Tabel 1

Rentang Kategori Jawaban Responden

Rentang Nilai Rata-Rata	Kategori
1 S/D 1,7	Tidak Baik
1,8 S/D 2,5	Kurang Baik
2,6 S/D 3,3	Cukup Baik
3,4 S/D 4,1	Baik
4,2 S/D 5	Sangat Baik

2. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X)

Tabel 2

Jawaban Responden pada Variabel Disiplin Kerja (X1)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1	-	-	-	-	25	35,7	37	52,9	8	11,4	3,73
X2	-	-	1	1,4	19	27,1	42	60,0	8	11,4	3,81
X3	2	2,9	2	2,9	29	41,4	33	47,1	4	5,7	3,50
X4	-	-	-	-	21	30,0	36	51,4	13	18,6	3,89
X5	1	1,4	2	2,9	15	21,4	44	62,9	8	11,4	3,80
X6	1	1,4	2	2,9	26	37,1	25	35,7	16	22,9	3,76
X7	1	1,4	-	-	22	31,4	35	50,0	12	17,1	3,81
X8	1	1,4	1	1,4	24	34,3	34	48,6	10	14,3	3,73
X9	-	-	-	-	14	20,0	42	60,0	14	20,0	4,00
X10	-	-	1	1,4	13	18,6	39	55,7	17	24,3	4,03
Variabel Means											3,81

Pada tabel diatas dijelaskan bahwa dari 70 responden yang sudah mengisi kuesioner menunjukkan nilai rata-rata dari variabel Disiplin Kerja (X) adalah sebesar 3,81 yang masuk dalam kategori baik, artinya untuk masalah Disiplin Kerja tidak memiliki kendala yang cukup serius, karena mendapatkan respon yang baik dari responden terbukti dengan hampir semua responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang diajukan kedalam kategori baik.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 3

Jawaban Responden pada Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	1	1,4	-	-	25	35,7	34	48,6	10	14,3	3,74
Y2	-	-	-	-	13	18,6	43	61,4	14	20,0	4,01
Y3	-	-	1	1,4	14	20,0	38	54,3	17	24,3	4,01
Y4	-	-	-	-	32	45,7	30	42,9	8	11,4	3,66
Y5	-	-	-	-	22	31,4	42	60,0	6	8,6	3,77
Y6	-	-	2	2,9	23	32,9	29	41,4	16	22,9	3,84
Y7	-	-	-	-	20	28,6	41	58,6	9	12,9	3,84
Y8	-	-	-	-	21	30,0	39	55,7	10	14,3	3,84
Y9	-	-	-	-	22	31,4	40	57,1	8	11,4	3,80
Y10	-	-	1	1,4	20	28,6	40	57,1	9	12,9	3,81
Variabel Means											3,83

Pada tabel diatas dijelaskan bahwa dari 70 responden yang sudah mengisi kuesioner menunjukkan nilai rata-rata dari variabel kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 3,83 yang masuk dalam kategori baik, artinya untuk masalah kepuasan kerja tidak memiliki kendala yang cukup serius, karena mendapatkan respon yang baik dari responden terbukti dengan hampir semua responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang diajukan ke dalam kategori baik.

Hasil Uji Validitas

Tabel 4
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Indikator	Hasil	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X)	X1	0,570	Valid
		X2	0,703	Valid
		X3	0,643	Valid
		X4	0,681	Valid
		X5	0,588	Valid
		X6	0,770	Valid
		X7	0,764	Valid
		X8	0,725	Valid
		X9	0,609	Valid
		X10	0,747	Valid
3	Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,671	Valid
		Y2	0,689	Valid
		Y3	0,690	Valid
		Y4	0,662	Valid
		Y5	0,696	Valid
		Y6	0,761	Valid
		Y7	0,519	Valid
		Y8	0,455	Valid
		Y9	0,633	Valid
		Y10	0,555	Valid

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5

Cronbach's Alpha Reliabilitas Variabel

Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,871	10

Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,835	10

Tabel 6

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach (a)	Reliabilitas
1	Disiplin Kerja (X1)	0,871	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	0,835	Reliabel

Berdasarkan tabel 5 perhitungan statistik, bahwa variabel Disiplin Kerja (X) menghasilkan nilai Cronbach Alpha 87,1%, dan variabel Kepuasan kerja (Y) menghasilkan Cronbach Alpha 83,5% yang menurut dalam bukunya Arikunto (2010) dapat disimpulkan, bahwa kedua variabel tersebut dinyatakan reliabel untuk keseluruhan item sebagaimana pada tabel 6.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,74585465
Most Extreme Differences	Absolute	,062
	Positive	,062
	Negative	-,059
Kolmogorov-Smirnov Z		,519
Asymp. Sig. (2-tailed)		,951

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dapat dilihat tabel signifikansi Kolmogorov-Smirnov bahwa disiplin dan kepuasan kerja berada pada 0,951. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas menyatakan bahwa jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian yang digunakan berdistribusi normal karena nilai signifikansinya lebih dari 0.05 yaitu $0,951 > 0,05$.

2. Uji Multikoleniaritas

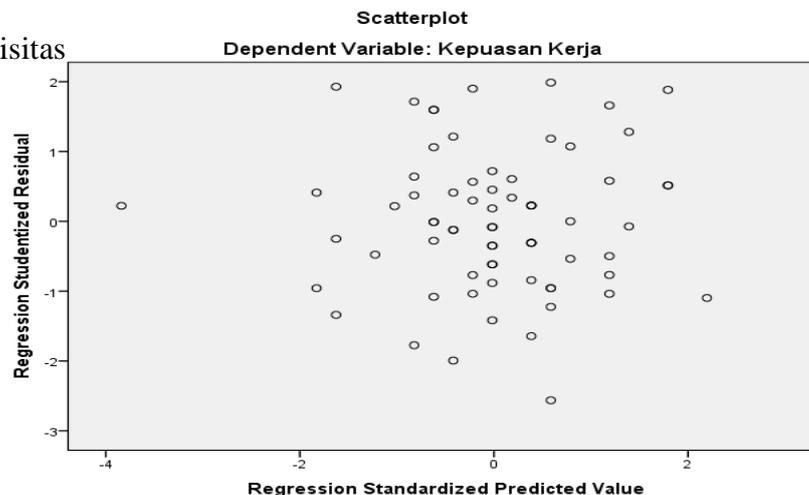
Tabel 8
Hasil Uji Multikoleniaritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22,221	3,509		6,333	,000		
	Disiplin Kerja	,423	,091	,490	4,633	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan pada tabel terlihat bahwa nilai tolerance tidak kurang dari 0.10 dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10, analisis ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik statistic dan dapat digunakan dalam penelitian.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

4. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22,221	3,509		6,333	,000		
Disiplin Kerja	,423	,091	,490	4,633	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

- 1) Konstanta sebesar 22,221 menyatakan bahwa, jika tidak ada Disiplin Kerja (X), maka besarnya Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 22,221.
- 2) Koefisien regresi X (Disiplin Kerja) sebesar 0,423 menyatakan bahwa setiap adanya penambahan 1 satuan variabel Disiplin Kerja maka dapat menyebabkan penambahan atau pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,423. Nilai koefisien regresi pada variabel Disiplin Kerja bertanda positif, artinya terdapat pengaruh positif atau signifikan antara Disiplin Kerja (X) dengan kepuasan kerja (Y).

5. Uji Hipotesis

- 1) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 10 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,221	3,509		6,333	,000
Disiplin Kerja	,423	,091	,490	4,633	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel independen maka digunakan ketentuan jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima (koefisien regresi parsial tidak signifikan). Jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak (koefisien regresi signifikan). Atau pengambilan keputusannya juga dapat dilakukan berdasarkan kolom sig/significance yaitu jika sig/significance di bawah 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima.

- 2) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 11 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	305,603	1	305,603	21,464	,000 ^b
Residual	968,168	68	14,238		
Total	1273,771	69			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Kepuasan kerja didasarkan pada hasil output SPSS, maka dapat dilihat pada tabel 11 di atas, di mana sig pada uji F adalah = 0,000^b berarti $< 0,05$. Berdasarkan hasil ini, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Disiplin Kerja (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

3) Koefisien Determinasi

Tabel 12
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,490 ^a	,240	,229	3,773	2,529

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel 12 di atas dapat diketahui besarnya kontribusi variabel menunjukkan tingkat hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap perubahan nilai variabel terikat kepuasan kerja (Y). Nilai Adjusted R Square merupakan koefisien determinasi dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,229=22,9%. Dari nilai tersebut Menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Darma Henwa Tbk Kintap Coal Project sebesar 0,229 atau 22,9%. Sedangkan sisanya 0,771 atau 77,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Darma Henwa Tbk Kintap Coal Project.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Darma Henwa Tbk Kintap Coal Project, maka hipotesis diterima. Besarnya koefisien determinasi dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,229 = 22,9%. Dari nilai tersebut Menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Darma Henwa Tbk Kintap Coal Project sebesar 0,229 atau 22,9%. Sedangkan sisanya 0,771 atau 77,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Variabel Disiplin Kerja (X) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Darma Henwa Tbk Kintap Coal Project. Dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Darma Henwa Tbk Kintap Coal Project.

Besarnya koefisien determinasi dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,229 = 22,9%. Dari nilai tersebut Menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Darma Henwa Tbk Kintap Coal Project sebesar 0,229 atau 22,9%. Sedangkan sisanya 0,771 atau 77,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Saran

Pimpinan PT. Darma Henwa Tbk Kintap Coal Project untuk lebih aktif dalam menghimbau para karyawannya dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan, dan lebih tegas pula dalam pemberian sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan. Langkah-langkah demikian diharapkan dapat menegakkan disiplin kerja para karyawan PT. Darma Henwa Tbk Kintap Coal Project.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Smith, Jonathan. 2015. Dasar-dasar Psikologi Kualitatif. Bandung: Penerbit Nusa Media.
- Alex, Nitisemito. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia, Bandung.
- Amelia, N. & Widawati, L. (2015). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja pada Karyawan Housekeeping di Hotel Marbella Suites Bandung. *Jurnal Psikologi*, 2 (3) 605-611.
- Anoraga Panji, 2014. Psikologi Kerja. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Arikunto. 2015. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badu, Irman, Ishak Awaluddin, dan Arifuddin Mas'ud. 2019. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Penganggaran, Komitmen Organisasi, Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan, dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Progres Ekonomi Pembangunan (JPEP)*, Volume 4, Nomor 1 (3), Tahun 2019 Page: 99-113 e-ISSN: 2052-5171.
- Btara Putra Riyanto. 2016. Pengaruh Moyivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta, Skripsi, (Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Dessler, G. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Dipboye, Robert, Smith, Howell, 2014, Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan, *Understanding Industrial And Organizational Psychology*. United States Of America: Harcourt Brace College Publishers.
- Handoko. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjrachman, Ranupandojo dan Husnan, Suad. 2012. Manajemen Personalialia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Henry Simamora. 2014. Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bina Aksara
- Moekijat. 2012. Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja. Edisi Revisi, CV. Pioner Jaya, Bandung.
- Nitisemito, 2016. Manajemen Personalialia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Poerwadarminta, W.J.S. 2013. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Sahlan, et al. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*. 3(1): 52-62.