

PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT ARUTMIN INDONESIA SITE ASAMASAM

ABSTRAK

Dhita Ayunanta¹, Hairul², Dwi Wahyu Artiningsih³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad

Al Banjari Banjarmasin, 17.31.0698

Manajemen, 61201, Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad

Al Banjari Banjarmasin, 1125096201

Manajemen, 60201, Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Arsyad Al Banjari

Banjarmasin, 1119056501

Email : dhitaayunanta97@gmail.com

PT Arutmin Indonesia Site Asamasam merupakan salah satu perusahaan penghasil dan pengeksport batubara terbesar di Indonesia, dimana pada tahun 2010, Arutmin merencanakan menambang batubara sebesar 24.3 juta ton batubara. Sebagian di antaranya dipasok untuk kebutuhan dalam negeri yaitu PLTU 10.000. MW tahap pertama dan sebagian lainnya untuk kebutuhan ekspor. Dan pada tahun 2014, Arutmin merencanakan penambangan batubara sebesar 33 juta ton batubara. 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.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh tingkat kedisiplinan dengan kepuasan kerja di PT Arutmin Indonesia Site Asamasam.

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu untuk mencari atau mengetahui apakah ada pengaruh variabel x (kedisiplinan) dan variabel y (kepuasan kerja) di PT Arutmin Indonesia Site Asamasam.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja PT Arutmin Indonesia Site Asamasam, maka hipotesis diterima. Hal ini dikarenakan Kedisiplinan yang diberikan oleh pihak karyawan PT Arutmin Indonesia Site Asamasam sangat bagus untuk mempengaruhi kepuasan kerjanya.

Kata Kunci : Kedisiplinan, Kepuasan Kerja, PT Arutmin Indonesia Site Asamasam

ABSTRACT

PT Arutmin Indonesia Site Asamasam is one of the largest coal producing and exporting companies in Indonesia, where in 2010, Arutmin plans to mine 24.3 million tons of coal. Some of them are supplied for domestic needs, namely PLTU 10,000. The first phase of MW and the other part for export needs. And in 2014, Arutmin plans to mine 33 million tons of coal. The level of work discipline is an important factor in regulating the behavior and way of working of members in the company. The rules are in the form of a set of values and norms that have been agreed upon by employees to regulate how employees behave in carrying out company activities. In the current era of globalization, it creates intense competition among companies and organizations to gain market share in the target market.

The purpose of this study is to determine and analyze whether there is an effect of the level of discipline with job satisfaction at PT Arutmin Indonesia Site Asamasam.

This research method uses quantitative methods, namely to find or find out whether there is an effect of the variable x (discipline) and variable y (job satisfaction) at PT. Arutmin Indonesia Site Asamasam.

The results of this study indicate that discipline has a significant effect on job satisfaction at PT Arutmin Indonesia Site Asamasam, then the hypothesis is accepted. This is because the discipline provided by the employees of PT Arutmin Indonesia Site Asamasam are great for influencing job satisfaction.

Keywords: Discipline, Job Satisfaction, PT Arutmin Indonesia Site Asamasam

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 dijalankannya.

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 (2006) 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.

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. Ketidakpuasan kerja akan memunculkan dua macam perilaku yaitu penarikan diri (turnover) atau perilaku agresif (sabotase, kesalahan yang disengaja, perselisihan antar karyawan dan atasan, dan juga pemogokan) sehingga menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas.

Alasan peneliti memilih PT Arutmin Indonesia Site Asamasam merupakan salah satu perusahaan penghasil dan pengeksport batubara terbesar di Indonesia, dimana pada tahun 2010, Arutmin merencanakan menambang batubara sebesar 24.3 juta ton batubara. Sebagian di antaranya dipasok untuk kebutuhan dalam negeri yaitu PLTU 10.000. MW tahap pertama dan sebagian lainnya untuk kebutuhan ekspor. Dan pada tahun 2014, Arutmin merencanakan penambangan batubara sebesar 33 juta ton batubara. Oleh karena hal tersebut peneliti berkeinginan untuk melakukan sebuah penelitian yang berkaitan dengan “Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Di PT Arutmin Indonesia Site Asamasam”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh tingkat kedisiplinan dengan kepuasan kerja di PT Arutmin Indonesia Site Asamasam?
2. Berapa besar pengaruh tingkat kedisiplinan dengan kepuasan kerja di PT Arutmin Indonesia Site Asamasam?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh tingkat kedisiplinan dengan kepuasan kerja di PT Arutmin Indonesia Site Asamasam
2. Untuk mengetahui besar pengaruh tingkat kedisiplinan dengan kepuasan kerja di PT Arutmin Indonesia Site Asamasam

1.4 Metode Penelitian

1.4.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka, kemudian juga berupa data kualitatif sebagai proses penelitian deskriptifnya, seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket, kalimat hasil konsultasi atau wawancara antara peneliti dan informan.

1.4.2 Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT Arutmin Indonesia Site Asamasam yang berjumlah 176 orang.

2. Sampel

Pada rumus Slovin dijelaskan jika N atau populasi berjumlah 176 karyawan dengan batas toleransi kesalahan 5% didapatkan sampel yang harus diteliti sebanyak 64 karyawan.

1.4.3 Sumber Data

- 1 Data primer
- 2 Data sekunder

1.4.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Angket/Kuesioner

Variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan skala Likert dengan skala 1 sampai 5. Alternatif jawaban diberi nilai sebagai berikut:

- 1) Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5.
- 2) Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4.
- 3) Jawaban “Ragu-ragu”, diberi nilai 3.
- 4) Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2.
- 5) Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1.

2. Observasi
3. Studi Dokumentasi
4. Studi Kepustakaan

1.4.5 Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

- 1) Uji Validitas
 - 2) Uji Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik
- 1) Uji Normalitas
 - 2) Uji Multikolineritas
 - 3) Uji Heterokedastisitas

3. Uji Statistik
4. Uji Hipotesis

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

2.1 Hasil Penelitian

2.1.1 Gambaran Umum Responden

1. Jenis Kelamin

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki – laki	59	92,1
2	Perempuan	5	7,8
Total		64	100

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa PT Arutmin Indonesia site Asamasam menjadi responden dengan jenis kelamin Laki –

laki sebanyak 59 orang atau 92,1% sedangkan responden berjenis kelamin Perempuan sebanyak 5 orang atau 7,8%.

2. Usia

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
< 20 tahun	0	0
20 – 29 tahun	16	25%
30 – 40 tahun	38	59%
> 40 tahun	10	16%
Total	64	100%

Hasil pada table diatas menunjukkan bahwa karyawan PT Arutmin Indonesia Site Asamasam yang menjadi responden dengan usia 20-29 tahun sebanyak 16 orang atau 25% dan usia responden 30-40 tahun sebanyak 38 orang atau 59% dan > 40 tahun sebanyak 10 orang atau 16%.

3. Pendidikan

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMP	0	0%
2	SMA	0	0%
3	S1	46	71.87%
4	S2	18	28.12%
	Total	64	100%

Hasil pada table diatas menunjukkan bahwa karyawan PT Arutmin Indonesia Site Asamasam yang menjadi responden dengan pendidikan Strata I (S1) sebanyak 46 orang atau 71.87% sedangkan pendidikan Srata II (S2) sebanyak 18 orang atau 28.12%, berdasarkan penjelasan tersebut bahwa paling banyak pendidikan Strata I (S1) sebanyak 46 orang atau 57,8% dikarena jenjang pendidikan di perusahaan PT Arutmin Indonesia Site asamasam sangatlah penting untuk menunjang pekerjaan tersebut.

2.1.2 Distribusi Frekuensi Pernyataan Kuesioner

Tabel 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

2.1.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kedisiplinan (X)

Tabel Jawaban Responden pada Variabel Kedisiplinan (X)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X.1	-	-	2	3,1	29	45,3	26	40,6	7	10,9	3,59
X.2	-	-	-	-	9	14,1	47	73,4	8	12,5	3,98
X.3	-	-	1	1,6	15	23,4	38	59,4	10	15,6	3,89
X.4	-	-	-	-	16	25,0	38	59,4	10	15,6	3,91
X.5	-	-	4	6,3	15	23,4	37	57,8	8	12,5	3,77
X.6	-	-	1	1,6	12	18,8	34	53,1	17	26,6	4,05
X.7	1	1,6	2	3,1	11	17,2	35	54,7	15	23,4	3,95
X.8	-	-	1	1,6	16	25,0	33	51,6	14	21,9	3,94
X.9	-	-	-	-	16	25,0	30	46,9	18	28,1	4,03
X.10	-	-	1	1,6	16	25,0	32	50,0	15	23,4	3,95
Variabel Means											3,90

Keterangan :

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Ragu-ragu
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

2.1.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel Jawaban Responden pada Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	1	1,6	-	-	15	23,4	35	54,7	13	20,3	3,92
Y2	-	-	1	1,6	6	9,4	36	56,3	21	32,8	4,20
Y3	-	-	-	-	10	15,6	37	57,8	17	26,6	4,11
Y4	1	1,6	1	1,6	6	9,4	44	68,8	12	18,8	4,02
Y5	-	-	1	1,6	8	12,5	42	65,6	13	20,3	4,05
Y6	-	-	-	-	8	12,5	31	48,4	25	39,1	4,27
Y7	-	-	1	1,6	3	4,7	44	68,8	16	25,0	4,17
Y8	-	-	-	-	7	10,9	43	67,2	14	21,9	4,11
Y9	-	-	1	1,6	4	6,3	39	60,9	20	31,3	4,22
Y10	-	-	2	3,1	9	14,1	28	43,8	25	39,1	4,19
Variabel Means											4,12

Keterangan:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Ragu-ragu
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

2.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

2.2.1 Hasil Uji Validitas

Dari hasil uji validitas, terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator (X, Y) menunjukkan hasil yang signifikan. Jadi

dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Sebagaimana pada tabel dibawah ini:

Tabel Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item pernyataan	Hasil	Keterangan
1	Kedisiplinan (X)	X1	0,573	Valid
		X2	0,619	Valid
		X3	0,519	Valid
		X4	0,601	Valid
		X5	0,600	Valid
		X6	0,512	Valid
		X7	0,776	Valid
		X8	0,755	Valid
		X9	0,680	Valid
		X10	0,761	Valid
2	Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,521	Valid
		Y2	0,520	Valid
		Y3	0,573	Valid
		Y4	0,757	Valid
		Y5	0,669	Valid
		Y6	0,663	Valid
		Y7	0,780	Valid
		Y8	0,502	Valid
		Y9	0,633	Valid
		Y10	0,553	Valid

2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan perhitungan statistik, bahwa variabel inovasi produk (X) menghasilkan nilai Cronbach Alpha 92,0%, variabel kinerja pedagang (Y) menghasilkan Cronbach Alpha 90,8% berdasarkan bukunya Arikunto (2010) dapat disimpulkan, bahwa kedua variabel tersebut dinyatakan reliabel untuk keseluruhan item sebagaimana pada tabel dibawah.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach (a)	Reliabilitas
1	Kedisiplinan (X)	0,840	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (Y)	0,814	Reliabel

2.3 Uji Hipotesis

2.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Tabel Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	21,685	3,728		5,817	,000		
¹ KEDISIPLINAN	,501	,095	,557	5,283	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

2.4 Uji Koefisien Determinasi

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,557 ^a	,310	,299	3,421	1,634

a. Predictors: (Constant), KEDISIPLINAN

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Dari tabel di atas dapat diketahui besarnya kontribusi variabel menunjukkan tingkat hubungan antara variabel Kedisiplinan (X) terhadap perubahan nilai variabel terikat kepuasan kerja (Y). Nilai Adjusted R Square merupakan koefisien determinasi dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,299 = 29,9%. Dari nilai tersebut menunjukkan bahwa Kedisiplinan (X) mempengaruhi Kepuasan kerja PT Arutmin Indonesia site Asamasam sebesar 0,299 atau 29,89%. Sedangkan sisanya 0,701 atau 70,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

2.5 Pembahasan

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja PT Arutmin Indonesia site Asamasam. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja PT Arutmin Indonesia Site Asamasam, maka hipotesis diterima. Hal ini dikarenakan Kedisiplinan yang diberikan oleh pihak Karyawan PT Arutmin Indonesia Site Asamasam sangat bagus untuk mempengaruhi kepuasan kerjanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Habibah, (2017) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Pebayuran Kabupaten Bekasi. Dengan demikian hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dengan kepuasan kerja Pegawai Kecamatan Pebayuran Kabupaten Bekasi. Didukung juga dengan pendapat para ahli bahwa Lateiner (1985) menjelaskan disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku yang menunjukkan ketaatan individu pada peraturan yang berlaku dalam melakukan tugas sangat diharapkan dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan tujuan organisasi dan sekaligus menjadi sarana untuk mempertahankan eksistensi organisasi.

PENUTUP

3.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh kedisiplinan terhadap kepuasan kerja kepada 64 orang responden di PT Arutmin Indonesia Site Asamasam maka dari penelitian tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

Variabel kedisiplinan (X) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja PT Arutmin Indonesia Site Asamasam. Dibuktikan dengan signifikansi sebesar 0.000, dikarenakan nilai signifikansi < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Arutmin Indonesia Site Asamasam.

3.2 Saran

1. Bagi perusahaan PT Arutmin Indonesia Site Asamasam

Hendaknya perusahaan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, misalnya dengan pemberian sanksi terhadap karyawan yang melanggarnya supaya dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan. Selanjutnya bisa juga dengan cara meningkatkan kedisiplinan kerja, karyawan yang bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya dapat diberikan bonus agar memberikan kepuasan dalam bekerja.

2. Bagi Fakultas Ekonomi, penelitian ini diharapkan bisa menjadi tambahan keilmuan dalam bidang kedisiplinan terhadap kepuasan kerja.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena dengan semakin baik kepuasan kerja karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan. Misalnya dengan menambah variabel kepemimpinan sehingga terdapat hubungan yang baik antara atasan dan sesama karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Alvin Fadilla Helmi. 1996. Disiplin Kerja. Buletin Psikologi Tahun IV, Nomor 2 Desember. Edisi khusus Ulang Tahun XXXII.
- Amriany, F. Probawati, dan Atmadji. (2004). Iklim Organisasi yang Kondusif Meningkatkan Kedisiplinan Kerja. *Anima Indonesian Psychological Journal*, Vol 19. No.2, 179-193. Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya.
- Flippo, Edwin. (1988). *Manajemen Personalia*. Cetakan ke-6. (Alih bahasa : Moh Mas'ud). Jakarta : Erlangga.
- Gouzali Saydam. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan.
- Hadi, S. (1991). *Analisis Butir Untuk Instrumen*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Handoko T. Tani. 1988. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.